

Analisis faktor komitmen organisasional tim pada perusahaan rintisan (*startup*) dengan pendanaan *bootstrapping* di Bali

Dwi Laksono Abdullah dan Ni Made Swasti Wulanyani

*Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana
swastiwulan@unud.ac.id*

Abstrak

Komitmen organisasional penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Anggota tim yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan rintisan (*startup*) yang didirikan dengan pendanaan *bootstrapping*, karena keterbatasan dana yang dimiliki seringkali tidak dapat membayar gaji anggota tim. Komitmen organisasional yang tinggi di dalam tim akan menciptakan tim yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan rintisan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional tim pada perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping* di Bali. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis faktor eksploratori. Hasil analisis menunjukkan ada 11 faktor yang memengaruhi komitmen organisasional tim pada perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping* di Bali, yaitu: (1) atasan mendukung pengembangan karir (33,208), (2) pekerjaan yang menyenangkan dan kebebasan berekspresi (8,205), (3) rekan kerja yang kompeten (5,612), (4) semangat kerja yang tinggi (5,560), (5) pengembangan karir dan kualitas diri (4,285), (6) rasa memiliki terhadap perusahaan rintisan (3,902), (7) kemampuan komunikasi atasan (3,437), (8) tugas yang menarik (2,908), (9) perasaan terikat dengan pekerjaan (2,659), (10) atasan memberi contoh bekerja (2,460), dan (11) detail tugas yang jelas (2,396).

Kata kunci: Bootstrapping, komitmen organisasional, perusahaan rintisan, startup, tim.

Abstract

Organizational commitment is important to maintain the sustainability of the organization. Team members who have organizational commitment that is very much needed by bootstrapping startup company, because they don't have much funds so they could not pay the team members salary. High level of organizational commitment in the team will create a strong team to achieve the goals of the startup company. The purpose of this study was to find out the factors that could influence the team's organizational commitment of bootstrapping startup company in Bali. The sample in this study was taken by saturated sampling technique with a total sample of 61 people. The research method used is exploratory factor analysis. The results of the analysis show that there are 11 factors that influence the team's organizational commitment of bootstrapping startup company in Bali, namely: (1) manager's support for career development (33,208), (2) pleasant work and freedom of expression (8,205), (3) competent coworkers (5,612), (4) high level of working spirit (5,560), (5) career and self development (4,285), (6) sense of belonging for startup company (3,902), (7) manager's communication skills (3,437), (8) interesting assignments (2,908), (9) work engagement (2,659), (10) manager gives examples of work (2,460), and (11) clear task details (2,396).

Keywords: Bootstrapping, organizational commitment, startup company, team.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasional penting untuk keberlangsungan suatu organisasi karena berhubungan dengan kinerja individu dan keinginan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap meliputi keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan untuk memberikan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti serta penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi. Sebuah organisasi harus mampu menumbuhkan komitmen organisasional dalam diri individu jika ingin terus berkembang. Penelitian oleh Pratama (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja, kepuasan terhadap gaji, kepastian adanya jaminan sosial, dan pemberian bonus yang sesuai harapan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Cara-cara tersebut mendorong organisasi untuk mengalokasikan dana khusus, dimana kenyataannya tidak semua organisasi memiliki dana khusus untuk mengembangkan komitmen organisasional itu karena keterbatasan finansial. Salah satu organisasi yang lahir dalam keadaan finansial terbatas adalah perusahaan rintisan (*startup*).

Perusahaan rintisan adalah sebuah usaha bisnis yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar dengan mengembangkan atau menawarkan produk atau jasa yang inovatif (Robehmed, 2013). Salah satu model pengembangan perusahaan rintisan yang memiliki peluang yang besar di Indonesia adalah pada sektor digital (Hidayat, 2018). Potensi pengembangan perusahaan rintisan yang sangat besar nyatanya masih menghadapi berbagai tantangan yang menyebabkan ekosistem sektor digital belum terbangun secara maksimal. Rasio keberhasilan perusahaan rintisan di dunia tidak lebih dari 10% (Patel, 2015). Salah satu penyebab umum kegagalan perusahaan rintisan adalah kehabisan uang sebelum memperoleh keuntungan yang stabil (Long, 2017). Perusahaan rintisan memiliki tugas untuk meyakinkan investor agar mau menginvestasikan dananya di perusahaan rintisan, namun tidak semua perusahaan rintisan mampu melakukan itu. Tech In Asia memaparkan 82% perusahaan rintisan didanai secara *bootstrapping* (didanai oleh pendirinya sendiri), 42% menggunakan kredit bank, 24% menggunakan pinjaman dari keluarga dan teman, 3% berasal dari *crowdfunding* (pendanaan massal), dan hanya 1% yang memperoleh pendanaan dari investor di awal (Platteeuw, 2016). Statistik tersebut menunjukkan bahwa *bootstrapping* adalah salah satu jalan yang paling realistis untuk memulai perusahaan rintisan.

Bootstrapping adalah metode alternatif bagi perusahaan kecil dan menengah dalam rangka mendapatkan sumber-sumber modal yang berasal dari internal perusahaan (Efrata & Herdinata, 2012). Nielsen (2017) berpendapat *bootstrapping* bertujuan untuk membawa perusahaan cukup maju agar terlihat layak untuk didanai oleh investor. Memulai sebuah perusahaan rintisan dengan keterbatasan dana bukanlah hal yang mudah. Mark Zuckerberg, pendiri Facebook, menyatakan bahwa dalam membangun sebuah perusahaan rintisan, hal yang paling penting adalah membangun tim yang benar-benar kuat (Nathasya, 2017). Prasetyo, pendiri Code For Indonesia, mengatakan bahwa anggota tim yang kurang berkomitmen akan menurunkan soliditas tim yang menjadi

penghambat sebuah perusahaan rintisan untuk maju (Hilmi, 2017). Perusahaan rintisan yang mengandalkan pendanaan *bootstrapping* seringkali tidak dapat membayar anggota tim (Nielsen, 2017). Oleh karena itu, dibutuhkan anggota tim yang berkomitmen untuk mendukung pengembangan perusahaan rintisan.

Beberapa teori dan penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan ada beberapa aspek yang memengaruhi komitmen organisasional. Penelitian oleh Budiningsih, Warso, dan Yulianeu (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Stum (dalam Sopiah, 2008) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor komitmen organisasional. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif (Robbins & Judge, 2013). Teori Stum (dalam Sopiah, 2008) juga bahwa kesempatan untuk berkembang adalah salah satu faktor komitmen organisasional. Athif (2017) menjelaskan kesempatan untuk berkembang ini terkait dengan pengembangan karir individu. Pengembangan karir dianggap penting untuk meningkatkan profesionalisme karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional (Yunus, Hamid, & Yusuf, 2018).

Penelitian oleh Dewi (2018) menyatakan adanya pengaruh rasa memiliki terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Martin dan Nicholss (dalam Yusuf & Syarif, 2018) yang menyatakan rasa memiliki adalah salah satu pilar komitmen organisasional. Rasa memiliki individu terhadap organisasinya diwujudkan dalam bentuk keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Keterlibatan tersebut menunjukkan keinginan kuat individu untuk terus bekerja bagi suatu organisasi (Rahardja, 2017). Rasa memiliki terhadap organisasi menentukan posisi individu di dalam tim secara psikologis. Anggota tim dengan rasa memiliki yang tinggi lebih bertanggung jawab terhadap keberlangsungan perusahaan rintisan karena merasa dirinya adalah salah satu bagian yang penting di dalam proses berkembangnya perusahaan rintisan.

Penelitian lain dilakukan oleh Winowoda (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan terhadap komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan semangat dan dedikasinya di dalam organisasi, sehingga komitmen organisasional karyawan juga meningkat (Winowoda, 2018). Keterikatan karyawan yang tinggi mendorong tim untuk tetap bekerja pada perusahaan rintisan meskipun belum memperoleh keuntungan. Kepemimpinan juga dianggap sebagai salah satu faktor komitmen organisasional (Young et al., dalam Sopiah, 2008). Penelitian oleh Desianty (2005) menyebutkan tipe kepemimpinan transformational dan transactional memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasional. Kepemimpinan seorang pendiri perusahaan rintisan dinilai dari kemampuannya mengarahkan tim untuk mengembangkan perusahaan rintisan hingga memperoleh pendapatan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, komitmen organisasional anggota tim pada perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping* perlu untuk ditingkatkan sehingga tercipta tim yang kuat untuk mencapai misi perusahaan rintisan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasional tim pada perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping*.

METODE PENELITIAN

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, rasa memiliki, keterikatan karyawan, dan kepemimpinan. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional pada penelitian ini adalah kemauan untuk mengupayakan usaha yang tinggi untuk pencapaian perusahaan rintisan dan memiliki keinginan untuk bertahan pada perusahaan rintisan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan positif anggota tim tentang pekerjaannya di perusahaan rintisan yang dapat diukur melalui lima dimensi meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Kesempatan untuk Berkembang

Kesempatan untuk berkembang pada penelitian ini adalah kebebasan yang diberikan oleh perusahaan rintisan kepada anggota tim untuk mengembangkan kemampuan individualnya.

Rasa Memiliki

Rasa memiliki pada penelitian ini adalah rasa ikut bertanggung jawab atas keberlangsungan perusahaan rintisan meskipun tidak menjadi pemilik atau pendiri.

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan pada penelitian ini adalah perasaan positif anggota tim terhadap pekerjaannya di perusahaan rintisan dan bersedia mengeluarkan kemampuan dan energi lebih tinggi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada penelitian ini adalah kemampuan individu untuk memengaruhi anggota tim yang lain untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan rintisan. Terdapat dua jenis kepemimpinan, yaitu *transactional leaders* dan *transformational leaders*.

Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota tim perusahaan rintisan digital di Bali yang memulai bisnisnya dengan metode pendanaan *bootstrapping* dan telah berjalan minimal selama satu tahun. Karakteristik subjek dalam penelitian ini memiliki karakteristik adalah anggota tim perusahaan rintisan digital di Bali dan telah bekerja selama satu tahun. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh.

Alat Ukur

Alat ukur digunakan untuk adalah skala komitmen organisasional yang disusun oleh peneliti berdasarkan faktor sementara yang diperoleh dari teori-teori dan penelitian-penelitian sebelumnya. Skala komitmen organisasional ini terdiri dari 100 aitem. Skala ini terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis faktor eksploratori. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity

Angka nilai *KMO and Bartlett's Test of Sphericity* harus cukup kuat (di atas 0,5) dan angka signifikansi harus $< 0,05$ sehingga aitem dan sampel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut (Santoso, 2010).

Anti-Image Matrices

Angka MSA di $> 0,5$ dapat dianalisis lebih lanjut sedangkan $< 0,5$ harus dikeluarkan dari *matrix* (Santoso, 2010).

Communalities

Semakin besar *communalities* sebuah aitem, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk (Santos, 2010).

Eigenvalues

Eigenvalues digunakan untuk menghitung jumlah faktor yang terbentuk dengan kriteria angka *eigenvalues* harus di atas 1 (Santoso, 2010).

Factor Loadings

Proses penentuan aitem yang masuk ke dalam faktor tertentu dengan membandingkan besar *loading factor* pada masing-masing baris dan menggunakan pendekatan konsistensi internal. Aitem dengan koefisien interkorelasi di atas 0,3 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan (Azwar, 2001).

Correlation Matrix

Pemilihan *correlation matrix* umum digunakan pada analisis faktor eksploratori, karena analisis faktor dikembangkan untuk menjelaskan korelasi antar variabel (Wibowo, 2004).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data karakteristik subjek, diperoleh bahwa total subjek berjumlah 61 orang anggota tim perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping*. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 78,7% dan berada pada rentang usia 18-22 tahun dengan persentase sebesar 47,5%. Mayoritas pendidikan terakhir subjek adalah SMA sederajat dengan persentase sebesar 52,5% dan mayoritas berprofesi sebagai mahasiswa dengan persentase sebesar 52,5%. Berdasarkan status tinggal, mayoritas subjek tinggal bersama orang tua dengan persentase sebanyak 75,4%. Mayoritas bidang bisnis perusahaan rintisan adalah e-commerce (perdagangan digital) dengan persentase sebesar 27,9% dan mayoritas sudah meluncurkan produknya dengan persentase sebesar 88,5%.

Hasil pengujian awal *KMO and Bartlett's Test of Sphericity* pada tabel 1 menunjukkan *error 'not positive definite,'* sehingga dilakukan reduksi aitem sebanyak 50 aitem dengan kriteria aitem yang memiliki korelasi tinggi (di atas 0,7) dieliminasi dengan tetap mempertimbangkan manfaat aitem tersebut. Tabel 2 menunjukkan aitem-aitem yang akan dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian *KMO and Bartlett's Test of Sphericity* dan MSA yang dilakukan sebanyak lima kali. Pengujian pertama menunjukkan angka KMO sebesar 0,628 dengan signifikansi 0,000, dan pengujian MSA menunjukkan aitem Q71 dikeluarkan dari matrix karena memiliki angka MSA terendah yaitu 0,239. Pengujian kedua menunjukkan angka KMO sebesar 0,649 dengan signifikansi sebesar 0,000 setelah aitem Q71 dikeluarkan, dan pengujian MSA menunjukkan aitem Q72 dikeluarkan dari matrix karena memiliki angka MSA terendah yaitu 0,342. Pengujian ketiga menunjukkan angka KMO sebesar 0,659 dengan signifikansi 0,000 setelah aitem Q72 dikeluarkan, dan pengujian MSA menunjukkan aitem Q5 dikeluarkan dari matrix karena memiliki angka MSA terendah yaitu 0,373. Pengujian keempat menunjukkan angka KMO sebesar 0,682 dengan signifikansi 0,000 setelah aitem Q5 dikeluarkan, dan pengujian MSA menunjukkan aitem Q39 dikeluarkan karena memiliki angka MSA terendah yaitu 0,417. Pengujian kelima menunjukkan angka KMO sebesar 0,706 dengan signifikansi di bawah 0,000 setelah aitem Q39 dikeluarkan, dan pengujian MSA menunjukkan angka MSA seluruh aitem di atas 0,5 sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil pengujian *communalities* pada tabel 4 menunjukkan seluruh aitem memiliki angka *communalities* di atas 0,5 sehingga semua aitem dapat dianalisis lebih lanjut. Hasil nilai *communalities* terbesar adalah aitem Q45 dengan angka *communalities* 0,863 yang berarti 86,3% varians dari aitem Q45 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Nilai *communalities* terkecil adalah Q73 dengan angka 0,559 yang berarti 55,9% varians dari aitem Q73 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Hasil pengujian *eigenvalues* pada tabel 5 menunjukkan bahwa diketahui bahwa ada 11 faktor yang terbentuk, karena dari 1 sampai 11 faktor nilai *eigenvalues* masih di atas 1 yaitu 1,102. Namun untuk 12 faktor, angka *eigenvalues* sudah di bawah 1 yaitu 0,967 sehingga proses faktoring berhenti di 11 faktor. Sampai dengan proses ini, dapat diketahui bahwa dari 46 aitem yang dianalisis terbentuk 11 faktor.

Hasil pengujian component matrix pada tabel 6 menunjukkan proses ekstraksi masih sulit untuk menentukan aitem yang dominan untuk dimasukkan ke dalam salah satu faktor yang terbentuk, karena beberapa aitem memiliki *loading factors* yang hampir sama. Proses dilanjutkan dengan melakukan rotasi faktor.

Hasil pengujian rotated component matrix pada tabel 7 menunjukkan sebaran aitem-aitem yang dominan dengan salah satu faktor yang terbentuk telah lebih jelas dan nyata. Berikut

adalah hasil penyebaran aitem-aitem ke sejumlah faktor yang terbentuk:

Faktor 1

Faktor 1 terdiri dari aitem Q33 (0,827), Q40 (0,795), Q37 (0,785), Q36 (0,691), Q41 (0,603), Q6 (0,600), Q8 (0,569), Q10 (0,549), Q54 (0,523), Q100 (0,497), dan Q32 (0,453).

Faktor 2

Faktor 2 terdiri dari aitem Q12 (0,814), Q11 (0,660), Q4 (0,616), Q13 (0,562), Q1 (0,544), Q82 (0,511), Q73 (0,465), dan Q3 (0,372).

Faktor 3

Faktor 3 terdiri dari aitem Q43 (0,843), Q45 (0,822), Q44 (0,752), dan Q42 (0,696).

Faktor 4

Faktor 4 terdiri dari aitem Q78 (0,723), Q31 (0,692), Q77 (0,648), Q74 (0,592), dan Q81 (0,368).

Faktor 5

Faktor 5 terdiri dari aitem Q25 (0,666), Q29 (0,616), Q52 (0,569), Q24 (0,554), Q53 (0,459), dan Q28 (0,446).

Faktor 6

Faktor 6 terdiri dari aitem Q63 (0,770) dan Q66 (0,739).

Faktor 7

Faktor 7 terdiri dari aitem Q91 (0,778), Q95 (0,607), dan Q98 (0,520).

Faktor 8

Faktor 8 terdiri dari aitem Q68 (0,771), Q70 (0,581), dan Q2 (0,510).

Faktor 9

Faktor 9 terdiri dari aitem Q75 (0,788) dan Q76 (0,691).

Faktor 10

Faktor 10 terdiri dari aitem Q93 (0,605).

Faktor 11

Faktor 11 terdiri dari aitem Q69 (0,650).

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan pada uji analisis faktor yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa dari 50 aitem yang dianalisis, ada empat aitem yang harus dikeluarkan karena tidak memenuhi persyaratan untuk dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis faktor, sehingga dihasilkan 46 aitem yang tersebar ke 11 faktor yang memengaruhi komitmen tim pada perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping* di Bali, yaitu:

1. Faktor atasan mendukung pengembangan karir.

Faktor ini terdiri atas aitem atasan memberi masukan, pujian, umpan balik yang membangun dan kesempatan untuk menyampaikan ide, atasan meluangkan waktu untuk mengajari dan memiliki pengetahuan yang baik, dipercaya mengerjakan tugas penting, merasa memiliki masa depan karir yang baik

dan bisa belajar hal baru dari tugas, mampu memperbaiki kinerja setelah mengerjakan tugas, serta bebas menggunakan fasilitas perusahaan rintisan untuk pengembangan diri. Atasan perlu memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya untuk dapat memberikan masukan atau saran ketika anggota tim tersebut kesulitan. Colquitt, LePine, dan Wesson (2015) menjelaskan bahwa membantu memberikan saran tentang pekerjaan merupakan bentuk dukungan sosial yang membantu karyawan mengatasi stres yang dialaminya. Atasan juga harus mampu memberikan umpan balik yang membangun dan adil kepada tim. Umpan balik yang adil dan konstruktif dapat membuat anggota tim merasa ceria, mendapat informasi tentang bidang yang perlu ditingkatkan, dan bertekad untuk memperbaikinya (Robbins & Judge, 2013). Pada beberapa kesempatan, atasan juga perlu memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menyampaikan ide mereka terkait pekerjaan. Dampak dari hal tersebut adalah anggota tim dapat menghasilkan banyak ide serta meningkatkan partisipasi dan keterlibatan anggota tim (Johnson & Johnson, 2014). Selanjutnya, atasan juga perlu memberikan pujian kepada anggota tim yang dianggap layak mendapatkannya. Anggota tim merasa perlu menciptakan dan mempertahankan ikatan interpersonal yang positif dan tahan lama di dalam tim, dan pujian dapat menandakan adanya ikatan interpersonal yang kuat di dalam tim (Colquitt et al., 2015). Anggota tim yang berkomitmen dengan perusahaan rintisan juga mengetahui bahwa dirinya memiliki kesempatan karir yang lebih baik dan bisa belajar hal baru. Penelitian oleh Harlie (2012) menyatakan bahwa perencanaan karir diperlukan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi sehingga dapat membenahi diri dan berkinerja tinggi. Hal tersebut berhubungan dengan hasil dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa anggota tim merasa dapat memperbaiki kinerjanya setelah mengerjakan tugas dipandang sebagai sesuatu yang penting. Memberikan akses kepada anggota tim untuk menggunakan fasilitas perusahaan rintisan untuk pengembangan individual mereka juga dipandang sebagai bentuk dukungan kepada anggota tim. Mereka dapat belajar untuk pengembangan dirinya dan merasa perusahaan rintisan mendukung hal tersebut.

2. Faktor pekerjaan yang menyenangkan dan kebebasan berekspressi.

Faktor ini terdiri atas aitem tugas membuat bersemangat, merasa mempunyai banyak energi untuk bekerja, merasa bahagia ketika bekerja, menganggap pekerjaan sebagai hobi, bersedia bekerja di akhir pekan, memiliki kesempatan mengeksekusi ide, memimpin tim, dan mewakili perusahaan rintisan di pameran. Anggota tim merasa perlu untuk mendapatkan pekerjaan yang menurut mereka menyenangkan dan mengakomodasi keinginan mereka untuk berekspressi. Pekerjaan yang menyenangkan adalah pekerjaan yang dianggap bernilai, menjadikan seseorang sebagai kunci kesuksesan dari output pekerjaan, dan mampu mengevaluasi kinerja seseorang. Pekerjaan yang menyenangkan seharusnya menantang, menarik, dan memanfaatkan keterampilan utama, bukan membosankan, berulang-ulang, dan membuat tidak nyaman (Colquitt et al., 2015). Pekerjaan juga harus dapat mengakomodasi kebebasan berekspressi seseorang. Dawis (dalam Colquitt et al., 2015) memuat perasaan bebas dan

independen serta ekspresi kreatif menjadi salah satu nilai yang diperhitungkan di dalam suatu pekerjaan. Seseorang dapat menitikberatkan kebebasan dan ekspresi kreatif di atas nilai-nilai lainnya untuk dapat menikmati sebuah pekerjaan.

3. Faktor rekan kerja yang kompeten.

Faktor ini terdiri atas aitem rekan kerja mampu bekerja dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, memiliki kemampuan teknis yang baik dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Rekan kerja yang memiliki kemampuan teknis yang baik dan tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mendukung kinerja rekan kerja sehingga dapat kompeten di pekerjaannya. Rekan kerja yang kompeten diindikasikan dengan kemampuan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kompetensi rekan kerja yang memadai dapat memudahkan anggota tim dalam bekerja dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, rekan kerja yang kompeten juga dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung secara sosial. Colquitt et al. (2015) menjelaskan bahwa rekan kerja yang baik adalah rekan kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diingatkan. George dan Jones (2012) berpendapat bahwa rekan kerja yang kompeten juga dapat menjadi contoh bagi anggota tim lainnya. Luthans (2011) menyatakan bahwa rekan kerja yang berkinerja dengan baik dalam suatu tugas dapat membuat anggota tim memiliki harapan yang lebih tinggi untuk kesuksesan masa depan, keinginan yang lebih besar untuk pencapaian, dan menetapkan tujuan kinerja yang lebih tinggi.

4. Faktor semangat kerja yang tinggi.

Faktor ini terdiri atas aitem mudah mengumpulkan tenaga untuk bekerja, merasa selalu bugar ketika bekerja, jarang melihat jam ketika bekerja, bersedia bekerja di luar jam kerja, dan mengetahui penilaian untuk promosi jabatan. Penelitian oleh Indriati (2005) menjelaskan semangat kerja dapat berbentuk kemauan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab disertai dengan kesukarelaan dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam tim dapat ditunjukkan dengan selalu ada ketersediaan tenaga untuk bekerja sehingga dapat selalu merasa bugar ketika bekerja. Selain itu, anggota tim yang semangat dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk bekerja di luar jam kerja. Perilaku-perilaku tersebut menunjukkan bahwa anggota tim yang bersemangat akan lebih giat dalam bekerja, seperti jarang melihat jam ketika bekerja karena merasa sangat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, anggota tim bersedia dan secara sukarela meluangkan waktu luangnya untuk bekerja di luar jam kerja menunjukkan bahwa anggota tim mementingkan tujuan perusahaan rintisan dibanding tujuan pribadi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa anggota tim juga akan bersemangat dalam bekerja jika mereka mengetahui penilaian apa saja yang diperlukan untuk promosi jabatan. Pengetahuan yang baik tentang kriteria promosi jabatan dapat memicu semangat anggota tim untuk dapat meningkatkan karirnya di perusahaan rintisan.

5. Faktor pengembangan karir dan kualitas diri

Faktor ini terdiri atas aitem bisa bersaing secara sehat untuk promosi, dapat membangun karir di bidang yang disukai, bebas mempelajari hal baru untuk pengembangan pribadi, dan bisa belajar keahlian baru di luar kebutuhan pekerjaan. Karir dipandang sebagai suatu hal yang penting bagi anggota tim. Perusahaan rintisan yang menyediakan kemungkinan untuk mengembangkan karir dapat meningkatkan komitmen anggota tim. Seseorang yang ambisius dalam bekerja bisa saja memiliki sikap kerja yang negatif terhadap pekerjaan yang tidak menawarkan kemungkinan untuk promosi atau peningkatan karir (George & Jones, 2012). Colquitt et al. (2015) menyatakan bahwa salah satu alasan paling sering bagi seseorang untuk meninggalkan perusahaan adalah adanya peluang karir yang lebih baik di perusahaan lain. Selanjutnya, kesempatan yang sama untuk promosi dan bisa bersaing secara sehat merupakan faktor yang penting bagi anggota tim untuk tetap berkomitmen di perusahaan rintisan. Colquitt et al. (2015) menyatakan bahwa karyawan mengukur keadilan atas promosi jabatan tersebut dengan memastikan bahwa hasil keputusan telah sesuai dengan aturan, dimana dalam banyak situasi, siapa yang berkontribusi lebih banyak terhadap perusahaan lebih berhak atas promosi. Selain itu, adanya kebebasan untuk mempelajari hal baru untuk pengembangan pribadi dan keahlian baru di luar. West (2012) menyatakan bahwa peran dan tugas individu di dalam organisasi harus memberi mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta melatih keterampilan individual mereka. Tugas-tugas yang secara intrinsik menarik untuk dilakukan dan menawarkan mereka peluang, tantangan, kreativitas, dan pengembangan keterampilan pribadi dapat mempertahankan motivasi, antusiasme, dan komitmen (West, 2012).

6. Faktor rasa memiliki terhadap perusahaan rintisan.

Faktor ini terdiri atas aitem ikut merasa bersalah atas kegagalan produk di pasaran dan merasa harus memberikan masukan atas pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawabnya. Ikut merasa bersalah atas kegagalan produk adalah bentuk rasa memiliki anggota tim terhadap perusahaan rintisan. Mereka merasa ikut bertanggung jawab atas kegagalan tersebut karena mereka adalah bagian dari proses pengembangan produk. Selain itu, memberi masukan walaupun pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab orang lain juga merupakan bentuk dari rasa memiliki anggota tim terhadap perusahaan rintisan. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa perilaku seperti membantu walaupun tidak diperlukan, memberikan saran yang membangun, dan ikut mendukung tujuan organisasi berkontribusi menciptakan lingkungan psikologis yang baik dan berdampak pada performa pekerjaan yang baik pula.

7. Faktor kemampuan komunikasi atasan.

Faktor ini terdiri atas aitem cepat mengerti penjelasan atasan, merasa lebih mudah jika diberi contoh oleh atasan, dan atasan menjadi pendengar yang baik. Luthans (2011) menyatakan atasan yang efektif harus mampu berkomunikasi dengan baik secara tertulis, lisan, dan nonverbal. West (2012) menjelaskan bahwa atasan penting untuk menyampaikan kepada tim apa yang hendak tim capai dan bagaimana rencana yang efektif untuk mewujudkannya. Atasan yang berhasil menyampaikan hal tersebut membuat karyawan akan termotivasi untuk bekerja demi kebaikan tim dan bukan hanya untuk keuntungan

pribadi mereka saja (West, 2012). George dan Jones (2012) menyatakan bahwa atasan yang mampu meningkatkan kesadaran anggota tim tentang pentingnya tugas mereka dan pentingnya melaksanakannya dengan baik akan menghasilkan anggota tim yang mempercayai atasan, melakukan perilaku yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan termotivasi untuk bekerja di level tertinggi. Selanjutnya, tim juga menganggap bahwa atasan yang mampu menjadi pendengar yang baik merupakan salah satu alasan mereka berkomitmen di organisasi. Kemampuan mendengar suara anggota tim dianggap sebagai sikap yang menunjukkan bahwa atasan terbuka terhadap saran dan kritik yang disampaikan oleh anggota tim. Sikap ini juga membuat anggota tim tidak merasa sungkan dengan atasan yang dampaknya adalah terciptanya suasana positif dan hangat di dalam tim. West (2012) menyatakan bahwa atasan yang membawa energi positif di dalam tim akan memengaruhi tim itu sendiri dan mengurangi risiko *moodiness* yang sangat merusak.

8. Faktor tugas yang menarik.

Faktor ini terdiri atas aitem menyelesaikan tugas tepat waktu, jarang membuka situs hiburan ketika bekerja, dan menikmati tugas yang diberikan. Situs hiburan dapat menjadi bentuk *coping* anggota tim terhadap stres kerja yang dialaminya. Namun meningkatnya frekuensi membuka situs hiburan dapat mengarah pada perilaku membuang waktu sia-sia dan bermalasan-malasan yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu. Mengurangi frekuensi membuka situs hiburan ketika bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota tim karena waktu kerja digunakan secara efektif. Penggunaan waktu kerja yang efektif tentu meningkatkan kemungkinan penyelesaian tugas tepat waktu sesuai jadwal yang telah disepakati. Selain itu, perilaku jarang membuka situs hiburan ketika bekerja dan lebih memilih mengerjakan tugas menunjukkan bahwa anggota tim menikmati tugas yang diberikan. Perusahaan rintisan harus memastikan bahwa tugas yang diberikan dapat membuat anggota tim merasa menikmatinya sehingga mengurangi perilaku yang membuang waktu sia-sia.

9. Faktor perasaan terikat dengan pekerjaan

Faktor ini terdiri atas aitem dapat bekerja berjam-jam tanpa istirahat dan sering lupa waktu ketika bekerja. Perilaku tersebut menunjukkan bahwa anggota tim menginvestasikan waktu dan tenaganya untuk bekerja sehingga dapat bekerja berjam-jam sampai lupa waktu. Perilaku tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku keterikatan dengan pekerjaan. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa perasaan keterikatan dengan pekerjaan tersebut membuat seseorang menginvestasikan energi fisik, kognitif, dan emosionalnya ke dalam pekerjaan. Anggota tim yang terikat dengan pekerjaan juga akan memusatkan perhatian dan berkonsentrasi penuh dengan pekerjaannya. Perasaan terlibat tersebut juga terkadang menjadi begitu dalam sehingga menjadi lupa waktu dalam bekerja (Colquitt et al., 2015).

10. Faktor atasan memberi contoh bekerja.

Faktor ini mengandung aitem atasan mampu memberi contoh dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kemampuan atasan dalam memberi contoh penting bagi

anggota tim. Atasan dianggap sebagai sosok yang lebih senior di dalam tim, sehingga anggota tim menjadikan atasan sebagai teladan dan role model dalam bekerja. Nagari (2014) menyatakan bahwa seorang atasan harus menjadi pelopor dan memberikan contoh bagaimana cara bekerja keras dan bersemangat, sehingga anggota tim akan ikut bekerja keras dan bersemangat dengan sendirinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Elvandari (2008) yang menyatakan bahwa atasan yang memberikan contoh yang baik akan bawahan akan ikut baik pula.

11. Faktor detail tugas yang jelas.

Faktor ini mengandung aitem bisa memperhatikan detail tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anggota tim yang berkomitmen dengan perusahaan rintisan merasa bisa memperhatikan detail tugas yang diberikan. Perusahaan rintisan harus memastikan bahwa tugas yang diberikan memuat detail-detail penting yang harus dikerjakan oleh anggota tim. Colquitt et al. (2014) menyatakan bahwa perilaku perhatian terhadap detail tugas dapat memengaruhi kreativitas di dalam tim. Ketika tim terlibat dalam perilaku kreatif, kegiatan mereka difokuskan pada menghasilkan ide dan solusi baru yang berguna (Colquitt et al., 2014).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat 46 aitem yang menggambarkan komitmen organisasional tim pada perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping* di Bali dan tersebar pada 11 faktor, yaitu: (1) faktor atasan mendukung pengembangan karir, (2) faktor pekerjaan yang menyenangkan dan kebebasan berekspresi, (3) faktor rekan kerja yang kompeten, (4) faktor semangat kerja yang tinggi, (5) faktor pengembangan karir dan kualitas diri, (6) faktor rasa memiliki terhadap perusahaan rintisan, (7) faktor kemampuan komunikasi atasan, (8) faktor tugas yang menarik, (9) faktor perasaan terikat dengan pekerjaan, (10) faktor atasan memberi contoh bekerja, dan (11) faktor detail tugas yang jelas.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan rintisan dengan pendanaan *bootstrapping* untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional timnya. Komitmen organisasional ini penting karena dapat menjaga keberlangsungan perusahaan rintisan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bagi lembaga inkubasi perusahaan rintisan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk membuat program seperti pelatihan dan mentoring yang lebih efektif. Program yang dirancang sebaiknya dapat memperkuat aspek-aspek non finansial seperti hasil penelitian ini, sehingga alokasi dana yang dimiliki oleh lembaga inkubasi lebih tepat sasaran. Bagi pemerintah, sebaiknya mendorong diadakannya riset-riset yang mengungkapkan berbagai aspek psikologis yang dapat mendukung pengembangan ekosistem ekonomi kreatif, sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan bermanfaat. Manfaat dari riset-riset psikologi tersebut dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan dan program yang lebih efisien secara finansial. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya perlu memperhatikan

beberapa aitem yang mirip di penelitian ini. Ada beberapa aitem yang perlu direvisi sehingga tidak timbul ambiguitas ketika mengambil dan mengolah data. Selain itu, sebaiknya aspek finansial ditiadakan dan fokus pada aspek psikologis yang hasilnya dapat diterapkan melalui pelatihan-pelatihan serta mengambil data dengan wawancara diperlukan untuk menggali lebih dalam, sehingga hasil penelitian dapat lebih merepresentasikan populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Athif, A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi PT Semen Indonesia Logistik*. (Skripsi dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas (Cetakan kesepuluh)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu, Y. (2017). Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY. *Journal of Management*, 3(3).
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace, Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Desianty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2(1), 69-84.
- Dewi, W. N. (2018). *Pengaruh Sense Of Belonging terhadap Komitmen Berorganisasi Anggota Pramuka Golongan Pengak di UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. (Skripsi dipublikasikan). Universitas Islam Indonesia.
- Efrata, T. C., & Herdinata, C. (2012). Pemanfaatan Metode Bootstrap Keuangan Oleh Entrepreneur Pada Pengelolaan Aset Perusahaan. *Prosiding Konferensi Nasional Riset Manajemen V*.
- Elvandari, S., Shinta, A., Aria, Z., & Efren, N. D. Y. (2008). Menumbuhkan Nilai-Nilai Anti Korupsi Dalam Keluarga (Sosialisasi Program Anti Korupsi). *Warta Pengabdian Andalas*, 14(21).
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hidayat, D. (2018). *Kolase Pemikiran Ekonomi Kreatif Nasional*. Semarang: CV. Oxy Consultant.
- Hilmi, A. (2017, November 27). Pebisnis Startup Harus Jeli Melihat Permasalahan Masyarakat. *Tempo.co*. Diakses dari <https://bisnis.tempo.co/read/1037274/pebisnis-startup-harus-jeli-melihat-permasalahan-masyarakat>.
- Indriati, T. (2005). *Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobogan*. (Skripsi dipublikasikan). Universitas Negeri Semarang.
- Johnson, D., Johnson, F. (2014). *Joining Together: Group Theory and Group Skills Eleventh Edition*. Essex: Pearson Education Limited.

- Long, J. (2017, September 14). 5 Things You Need to Do When *Bootstrapping* Your Startup. Entrepreneur. Diakses dari <https://www.entrepreneur.com/article/300293>.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 12th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Nagari, A. P. (2014). *Dampak Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Semarang*. (Skripsi dipublikasikan). Universitas Dian Nuswantoro.
- Nathasya. (2017, Oktober 10). Cara Membentuk Team yang Produktif untuk Startup Anda. *Dewaweb*. Diakses dari <https://www.dewaweb.com/blog/cara-membentuk-team-yang-produktif-untuk-startup-anda/>.
- Nielsen, N. H. (2017). Startup Funding Book Free Edition. *Startup Funding Book*. Diakses dari https://startupfundingbook.com/wp-content/uploads/2017/06/Startup_Funding_Book_Free_Version.pdf.
- Patel, N. (2015). 90% of startups fail: here's what you need to know about the 10%. *Forbes*. Diakses dari <https://www.forbes.com/sites/neilpatel/2015/01/16/90-of-startups-will-fail-heres-what-you-need-to-know-about-the-10/#b49fe5cb49fe>.
- Platteeuw, B. (2016, September 16). Starting up? Here's what you need to know before you do (Infographic). *Tech In Asia*. Diakses dari <https://www.techinasia.com/talk/starting-up-know-infographic>.
- Pratama, E. W., Al Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1-9.
- Rahardja, A., & Simanjuntak, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Chatindo Karya Utama. *AGORA*, 6(1).
- Robehmed, N. (2013, Desember 16). What is a startup?. *Forbes*. Diakses dari <https://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2013/12/16/what-is-a-startup/#40440c914044>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- West, M. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research Third Edition*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Wibowo, A. (2004). *Pengantar analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori*. Materi Pelatihan SEM IV. Surabaya: Lemlit Universitas Airlangga.
- Winowoda, D. A. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. (Skripsi dipublikasikan). Universitas Islam Indonesia.
- Yunus, N. M., Hamid, N., & Yusuf, R. M. (2018). Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Makassar Kartini. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(2), 50-60.
- Yusuf, R. M., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Tabel 1.

Pengujian Awal *KMO and Bartlett's Test of Sphericity*

Correlation Matrix

a. This matrix is not positive definite.

Tabel 2.

Aitem yang dipakai untuk dianalisis

Q1	Q13	Q39	Q63	Q76
Q2	Q24	Q40	Q66	Q77
Q3	Q25	Q41	Q68	Q78
Q4	Q28	Q42	Q69	Q81
Q5	Q29	Q43	Q70	Q82
Q6	Q31	Q44	Q71	Q91
Q8	Q32	Q45	Q72	Q93
Q10	Q33	Q52	Q73	Q95
Q11	Q36	Q53	Q74	Q98
Q12	Q37	Q54	Q75	Q100

Tabel 3.

Pengujian *KMO and Bartlett's Test of Sphericity*

Pengujian	KMO	Sig.	MSA Terendah
Pertama	0,628	0,000	Q71 (0,239)
Kedua	0,649	0,000	Q72 (0,342)
Ketiga	0,659	0,000	Q5 (0,373)
Keempat	0,682	0,000	Q39 (0,417)
Kelima	0,706	0,000	Q68 (0,511)

Tabel 4.

Communalities

	Initial	Extraction
Q1	1.000	.840
Q2	1.000	.735
Q3	1.000	.573
Q4	1.000	.808
Q6	1.000	.639
Q8	1.000	.645
Q10	1.000	.808
Q11	1.000	.800
Q12	1.000	.717
Q13	1.000	.793
Q24	1.000	.786
Q25	1.000	.649
Q28	1.000	.796
Q29	1.000	.745
Q31	1.000	.793
Q32	1.000	.681
Q33	1.000	.783
Q36	1.000	.718
Q37	1.000	.820

Q40	1.000	.779
Q41	1.000	.720
Q42	1.000	.824
Q43	1.000	.860
Q44	1.000	.773
Q45	1.000	.863
Q52	1.000	.837
Q53	1.000	.672
Q54	1.000	.681
Q63	1.000	.776
Q66	1.000	.722
Q68	1.000	.706
Q69	1.000	.781
Q70	1.000	.689
Q73	1.000	.559
Q74	1.000	.662
Q75	1.000	.819
Q76	1.000	.704
Q77	1.000	.758
Q78	1.000	.726
Q81	1.000	.568
Q82	1.000	.774
Q91	1.000	.810
Q93	1.000	.818
Q95	1.000	.746
Q98	1.000	.816
Q100	1.000	.757

Tabel 5.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	15.276	33.208	33.208	15.276	33.208	33.208	6.128	13.322	13.322
2	3.774	8.205	41.413	3.774	8.205	41.413	4.099	8.911	22.233
3	2.581	5.612	47.024	2.581	5.612	47.024	3.670	7.979	30.212
4	2.558	5.560	52.584	2.558	5.560	52.584	3.497	7.601	37.814
5	1.971	4.285	56.870	1.971	4.285	56.870	3.351	7.286	45.099
6	1.795	3.902	60.771	1.795	3.902	60.771	2.727	5.929	51.028
7	1.581	3.437	64.208	1.581	3.437	64.208	2.721	5.915	56.943
8	1.338	2.908	67.116	1.338	2.908	67.116	2.543	5.528	62.471
9	1.223	2.659	69.775	1.223	2.659	69.775	2.310	5.021	67.492
10	1.132	2.460	72.235	1.132	2.460	72.235	1.661	3.611	71.103
11	1.102	2.396	74.631	1.102	2.396	74.631	1.623	3.528	74.631
12	.967	2.102	76.734						

ANALISIS FAKTOR KOMITMEN ORGANISASIONAL TIM PADA PERUSAHAAN RINTISAN (*STARTUP*)

Tabel 6.

Component Matrix

Component Matrix^a

	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Q10	.735						-.273				
Q52	.720		-.263			.405					
Q29	.720										-.345
Q54	.710	-.275									
Q100	.710	-.305									
Q28	.700									-.260	
Q41	.699										
Q4	.692				-.290						
Q13	.683		.263					-.268			
Q2	.680		-.365		-.274						
Q6	.680										
Q37	.668	-.447					-.256				
Q33	.656	-.348					-.356				
Q32	.650							-.331			
Q24	.635				.382						
Q77	.629	.495									
Q53	.624									.369	
Q3	.615										
Q36	.608	-.317									
Q11	.603	.488	.262								
Q42	.601	-.295		.441							
Q25	.594		-.302								-.262
Q69	.593							.346		-.363	
Q40	.585	-.369			-.261		-.287			-.306	
Q1	.581			.338	-.413						.270
Q82	.577	.255	.423								
Q73	.567	.279									-.252
Q93	.565	-.317		-.288					.272	.282	
Q91	.550		-.301			-.324	.425				
Q98	.543	-.284		-.314		-.261	.291	.305			
Q81	.538	.264									-.264
Q44	.526			.473							
Q8	.517				-.351				.256		

Q95	.483		-.303	-.310			.465			
Q78	.478	.463			.308					
Q74	.272	.550			.314					.267
Q70	.271	.502	-.432							.269
Q76	.402	.496			-.272	.380				
Q66	.376		.528	-.420						
Q68	.369	.272	-.478			.262		.370		
Q12	.371	.351	.386		-.359					
Q43	.428	-.331		.646						
Q45	.403			.631	.322				.393	
Q31	.445			-.279	.477		-.265	-.280		
Q63	.436		.473			.505				
Q75	.412	.431				.432		-.390		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 11 components extracted.

Tabel 7.

Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix^a

	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Q33	.827										
Q40	.795										
Q37	.785										
Q36	.691					.325					
Q41	.603					.355	.263				
Q6	.600							.355			
Q8	.569									.461	
Q10	.549	.488	.253							.306	
Q54	.523		.364	.272			.297				
Q100	.497					.428	.338			.301	
Q32	.453			.287	.263		.367		.325		
Q12		.814									
Q11		.660		.390		.291			.265		
Q4	.272	.616							.297		.357
Q13	.311	.562	.282				.370				
Q1		.544	.262				.263	.502			
Q82		.511		.306				-.271			.441
Q73		.465			.436			.256			
Q3	.282	.372					.274	.266	.280		

ANALISIS FAKTOR KOMITMEN ORGANISASIONAL TIM PADA PERUSAHAAN RINTISAN (*STARTUP*)

Q43			.843							
Q45			.822	.321						
Q44			.752							
Q42	.393		.696							
Q78				.723						
Q31			.692	.344						
Q77		.313	.648							.280
Q74		.263	.592						-.361	
Q81		.348	.368	.348	.335					
Q25	.256			.666		.287				
Q29	.347		.309	.616						
Q52	.274		.357	.569			.358			
Q24			.507	.554		.265				
Q53			.372	.459					.361	
Q28	.279	.286		.389	.446					.336
Q66						.770				
Q63						.739		.317		
Q91	.266					.778				
Q95				.377		.607				.252
Q98	.306					.360	.520		-.317	.389
Q68								.771		
Q70			.336			.258	.581	.258		
Q2	.312	.390		.332			.510			
Q75			.271		.263			.788		
Q76		.347						.691		
Q93	.295				.313	.365	.266		.605	
Q69					.310		.265			.650

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 15 iterations.