

## **Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro**

**Anindya Pritanadhira**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

[apritanadhira@gmail.com](mailto:apritanadhira@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aimed at determining the psychometric characteristics of the scale of organizational commitment that was applied to civil servants (PNS) RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. The preliminary survey stage was carried out by the researcher to create a new behavioral indicator based on the survey results. The SME phase was conducted by researchers to test the validity of the relevance of the item to the behavioral indicators and their dimensions. After conducting an SME analysis, the researchers conducted a field trial. At the time of SME, none of the 72 items had fallen due to Aiken's  $V > 0.5$ . After the item selection was carried out with three stages, the remaining items were 31. The item reliability score at the end of the item selection was 0,942 ( $r > 0,80$ ) so that it could still be used for the advanced data analysis stage.*

**Keywords:** *Characteristic, psychometric and organizational commitment*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik psikometris skala komitmen organisasi yang diterapkan pada pegawai negeri sipil (PNS) RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro. Tahap survei pendahuluan dilakukan oleh peneliti untuk membuat indikator perilaku baru berdasarkan hasil survei. Tahap SME dilakukan peneliti untuk menguji validitas berupa relevansi aitem dengan indikator perilaku dan dimensinya. Setelah melakukan analisis SME, peneliti melakukan uji coba lapangan. Pada saat SME, tidak ada satu pun dari 72 aitem yang gugur karena skor Aiken's  $V > 0,5$ . Setelah dilakukan seleksi aitem dengan tiga tahap, aitem yang tersisa berjumlah 31. Skor reliabilitas aitem pada saat seleksi aitem tahap akhir adalah 0,942 ( $r > 0,80$ ) sehingga masih tetap dapat digunakan untuk tahap analisis data lanjutan.

**Kata Kunci:** *Karakteristik, psikometris dan Komitmen organisasi*

## **Pendahuluan**

Rumah sakit merupakan suatu industri pelayanan jasa kesehatan masyarakat yang sedang menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi. Rumah sakit yang semula hanya berorientasi pada jasa pelayanan masyarakat, mengalami pergeseran orientasi pada pelanggan. Menjamurnya rumah sakit swasta memicu tingginya persaingan antar rumah sakit untuk memberikan kualitas pelayanan terbaik. Pentingnya modal manusia sebagai sumber yang berpotensi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif menjadi sangat penting (Wright & Kehoe, 2007).

Selain itu, fungsi suatu rumah sakit tidak hanya mengalami ketatnya persaingan dalam hal pemberian pelayanan jasa layanan kesehatan. Suatu rumah sakit juga dipergunakan untuk kepentingan lain, yaitu: praktik pendidikan keprofesian, penelitian, dan atau atau aktivitas-aktivitas lainnya. Hal tersebut menjadi kunci pentingnya SDM sebagai modal intelektual dalam suatu rumah sakit agar dapat bersaing pada era persaingan pasar global.

Kunci keberhasilan suatu rumah sakit dalam memberikan pelayanannya terletak pada sumber daya manusia di rumah sakit sebagai modal intelektual. Peranan manusia sebagai modal intelektual ditunjukkan dengan kapasitas mereka dalam memberikan ide-ide berkualitas, informasi, pengetahuan, keahlian, serta komitmen yang mereka miliki. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola SDM sebagai modal intelektual dari suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu rumah sakit tidak hanya terdiri dari tenaga medis. Sumber daya manusia dalam suatu rumah sakit terdiri dari tenaga medis, tenaga non-medis, tenaga kefarmasian, dan tenaga non-medis (Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009).

Pegawai sebagai modal intelektual yang dimiliki oleh suatu rumah sakit penting untuk memiliki komitmen. Komitmen pegawai terhadap tempat mereka bekerja merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, dalam hal ini rumah sakit (Hendriani, 2013). Tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kualitas eksistensi rumah sakit tempat mereka bekerja. Mengingat pentingnya komitmen organisasi untuk dimiliki seorang karyawan, beberapa perusahaan memasukkan komitmen organisasi sebagai syarat dalam rekrutmen.

Komitmen terhadap organisasi penting untuk dimiliki seorang pegawai negeri sipil berkaitan dengan tugas yang harus mereka laksanakan dan dapat berpengaruh terhadap perilaku-perilaku positif pegawai lainnya di tempat kerja. Aamodt (2010) menyebutkan perilaku-perilaku positif yang timbul dengan adanya pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi antara lain: berkurangnya ketidakhadiran (*absenteeism*), berkurangnya kemangkiran (*turnover*), meningkatnya perilaku produktif, dan meningkatnya perilaku kewarga organisasian. Levy, (2010) menambahkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi juga berdampak pada peningkatan kinerja baik saat menjalankan tugas wajib maupun pada kondisi kontekstual.

Komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Cortez (2008) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, diantaranya: karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, gender, dan kepuasan kerja), persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*), sosialisasi dari awal sampai dengan akhir masa kerja, investasi finansial pegawai, dan

---

peluang untuk mendapatkan pekerjaan lain. Levy (2010) menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya: mekanisme organisasi (berupa: selebaran, kartu identitas organisasi, dan sistem imbalan yang diterapkan), karakteristik pegawai lainnya (masa kerja dan tingkat stress), dan hubungan dengan atasan.

Dari latar belakang masalah di atas maka yang menjadi fokus permasalahan adalah bagaimana karakteristik psikometris skala komitmen organisasi allen dan meyer pada pegawai negeri sipil.

### **Komitmen Organisasi**

Teori komitmen organisasi berdasarkan tinjauan dari penelitian Varona (2002) terdiri dari empat perspektif, yaitu: (1) *The Side-bets (Exchange) Perspective*; Perspektif pertaruhan sisi atau pertukaran (*The Side-bets/Exchange*) dikembangkan oleh Alluto, Hrebiniak, dan Alonso pada tahun 1973. Komitmen organisasi dalam pandangan *the side bets (exchange) perspective* menekankan tentang keinginan seseorang pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi karena adanya transaksi antara individu dengan pegawai. Pegawai dalam suatu organisasi akan mempertimbangkan ada atau tidaknya keuntungan yang didapatkan jika tetap bertahan. Sebaliknya, kerugian jika meninggalkan organisasi tempat kerjanya juga termasuk hal yang dipertimbangkan. (2) Perspektif Psikologis (*Psychological Perspective*); Teori mengenai perspektif psikologis dikembangkan oleh Buchanan, Porter, Steers, Mowday, dan Boulian pada tahun 1974. Perspektif psikologis memandang komitmen organisasi dalam tiga komponen, yang terdiri dari: (a) Identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; (b) Keinginan untuk memajukan organisasi melalui usaha terbaiknya; (c) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai suatu

---

anggota di organisasi tempat kerjanya. (3) Perspektif Atribusi (*Attribution Perspective*); Perspektif Atribusi dicetuskan oleh Reichers pada tahun 1985. Perspektif atributif memandang komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya menurut persepsi pegawai tersebut. Pegawai menganggap dirinya sudah berkomitmen terhadap organisasi jika sudah merasa ada ikatan kerja dengan tugasnya di suatu organisasi.

Sementara itu, Analisis dari Wei Bo, Kaur, dan Jun, (2010) mengklasifikasikan sejarah perkembangan teori komitmen organisasi ke dalam tiga periode, yaitu: Periode pertarungan sisi (*The Side-bet period*), Masa ketergantungan afeksi pertengahan (*Middle Affective-Dependence Period*), dan Periode multidimensi (*Multidimension Period*).

(1) Periode Pertarungan Sisi (*The Side-bet Period*); Periode pertarungan sisi sebagai periode berkembangnya teori mengenai komitmen organisasi dimulai pada tahun 1960. Pada tahun 1960, Becker mencetuskan teori ini dalam bentuk definisi mengenai komitmen sebagai bentuk hubungan antara individu dengan organisasi karena mempertimbangkan kontrak atau keuntungan ekonomis. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya adalah pegawai yang merasa memiliki investasi tersembunyi atau pertarungan sisi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, pegawai yang meninggalkan organisasi dianggap kurang berkomitmen karena tidak mempertimbangkan kerugian yang ditimbulkan karena meninggalkan organisasi. Becker menentang pemikiran yang meyakini bahwa masa kerja pegawai menyebabkan rendahnya komitmen pegawai dalam suatu organisasi. Selain itu, Becker juga menekankan adanya hubungan antara komitmen pegawai terhadap organisasi dengan keinginan mereka untuk berpindah tempat kerja. (*turnover*). Hal tersebut

menunjukkan bahwa komitmen pegawai berkaitan dengan ingintidaknya pegawai untuk mempertahankan keanggotaan sebagai anggota organisasi tempat mereka bekerja. Pada tahun 1969, teori pertaruhan sisi yang dicetuskan oleh Becker dievaluasi oleh Ritzer dan Trice. Mereka menyusun alat ukur yang disebut RTS (*Ritzer Trice Scale*). Skala tersebut mengukur persepsi pegawai terhadap kerugian yang didapatkan jika meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Kemudian, pada tahun 1973, Hrebiniak melakukan revisi untuk melengkapi skala Ritzer dan Trice. Skala yang disusun oleh Hrebiniak diberi nama HAS (*Hrebiniak Auto Scale*). Sangat disayangkan bahwa skala tersebut tidak memenuhi standard validitas dan reliabilitas. Teori Becker dianggap sebagai teori yang paling kuat untuk menjelaskan hubungan antara komitmen pegawai terhadap organisasi dengan keinginan pegawai untuk memilih pindah bekerja ke tempat lain. Meskipun demikian, teori pertaruhan sisi tidak diakui sebagai pelopor munculnya teori komitmen organisasi. Di sisi lain, teori dari Becker menjadi pedoman dalam mencetuskan dimensi komitmen berkelanjutan yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer pada tahun 1990. (2) Masa ketergantungan afeksi pertengahan (*Middle Affective-Dependence Period*); Periode kedua dalam perkembangan teori komitmen organisasi ditandai dengan dicetuskannya teori dari Porter, Mowday, dan Steers. Teori yang mereka cetuskan menandai pergeseran fokus dalam konstruk komitmen organisasi. Awanya, komitmen organisasi hanya dipandang sebagai bentuk perilaku yang nampak dan menjadi keterikatan psikologis terhadap organisasi. Periode kedua mencoba menjelaskan konstruk komitmen organisasi sebagai bentuk sikap, dengan tetap mempertimbangkan dimensi ekonomis mengenai keinginan pegawai berpindah tempat kerja. Periode kedua ini juga

---

ditandai dengan disusunnya the exchange theory (teori pertukaran) yang tersusun dalam bentuk alat ukur OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*). (3) Periode multidimensi (*Multidimension Period*); Periode Multidimensi merupakan pengembangan dari kedua periode yang sebelumnya telah dicetuskan. Periode multidimensi dimulai pada tahun 1980-an.

Pada periode ini, muncul ahli-ahli yang mengembangkan teori komitmen organisasi, seperti: O'Reilly dan Chatman serta Allen dan Meyer. (a) Teori O'Reilly dan Chatman; O'Reilly dan Chatman mencetuskan teori mereka pada tahun 1986. O'Reilly dan Chatman mencetuskan teori komitmen organisasi yang menyumbang pada pendekatan dalam mempelajari penyebab dan manfaat dari adanya pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi. O'reilly dan Chatman juga meninjau penyebab keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Penyebab tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu: kerelaan (*compliance*), identifikasi (*identification*), dan internalisasi (*internalization*). Pandangan dari teori O'Reilly dan Chatman meninjau dampak dari adanya pegawai yang berkomitmen dengan mengacu pada proses terbentuknya komitmen. Proses terbentuknya komitmen berdasarkan teori O'Reilly dan Chatman terdiri dari dua hal, yaitu: pertukaran instrumental dan keterikatan psikologis. (b) Teori Allen dan Meyer; Allen dan Meyer mencetuskan integrasi pada tahun 1990. Sebelumnya, teori yang dicetuskan oleh Allen dan Meyer merupakan bentuk kompilasi dari teori Becker beserta teori Porter, Mowday, dan Steers. Teori dari Allen dan Meyer merupakan kritik terhadap teori yang dicetuskan oleh Becker yang dianggap kurang menggambarkan komitmen organisasi secara operasional. Teori Allen dan Meyer juga merupakan pengembangan

dari teori Mowday, Steers, dan Porter yang berfokus pada komitmen organisasi sebagai dimensi afektif. Sebagai bentuk pengembangan dari teorinya, Allen dan Meyer juga mencetuskan dimensi ketiga dalam komitmen organisasi pada tahun 1990. Dimensi ketiga tersebut adalah komitmen normatif. Allen dan Meyer mendefinisikan komitmen normatif sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi sebagai bentuk kewajiban. Selain itu, komitmen normatif juga berkaitan dengan proses internalisasi dari hasil sosialisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi.

Aspek-aspek komitmen organisasi yang akan diukur dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Allen & Meyer (1991). Berdasarkan teori dari Allen dan Meyer, komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. (a) Komitmen afektif (*affective commitment*): keinginan pegawai yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya keterikatan emosional dalam suatu organisasi. Dimensi ini merupakan dimensi yang sering dibahas dalam kajian mengenai perilaku organisasi. (b) Komitmen normatif (*normative commitment*): keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh. Komitmen normatif disebut juga sebagai komitmen moral (Levy, 2010). (c) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah. Komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1991) merupakan teori yang paling sering dikaji dalam penelitian-penelitian (Bentein, Vandenberg, Vandenberghe, & Stinglhamber, 2005)

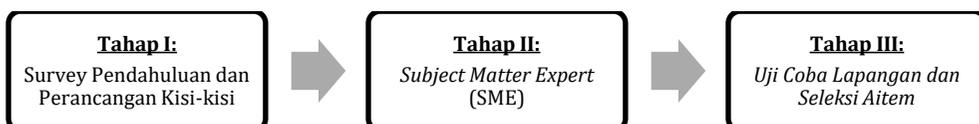
Karakteristik psikometris suatu alat ukur yang dikembangkan berkaitan dengan kredibilitasnya untuk dilakukan generalisasi (Maqsood, Hanif, Ghazala, & Glenn, 2012). Karakteristik psikometri suatu alat ukur terdiri dari validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut. Validitas menunjukkan keakuratan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2012). Reliabilitas menunjukkan keajegan atau konsistensi dari suatu alat ukur jika dibandingkan dengan alat ukur lainnya (Azwar, 2012).

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat karakteristik psikometris alat ukur berupa skala komitmen organisasi yang mengacu pada konsep Allen dan Meyer (1990) jika diterapkan pada pegawai negeri sipil (PNS). Komitmen pegawai terhadap organisasi yang diungkap dalam penelitian ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Perancangan alat ukur ini terdiri dari tiga tahap, yaitu: (1) Survey pendahuluan (*Preliminary survey*) dan perancangan kisi-kisi (*blue print*). (2) Peneliti melakukan survey pendahuluan untuk mencari indikator perilaku tambahan yang akan dipergunakan dalam blue-print. (3) Analisis *Subject-matter expert* (SME) sebagai uji validitas alat ukur sebelum dilakukan uji coba lapangan. (4) Uji coba lapangan untuk seleksi aitem.

Diagram 1: Tahapan perancangan alat ukur



---

## Pembahasan dan Hasil Penelitian

### Tahap I: *Preliminary Survey* dan Perancangan Kisi-kisi

Tahap pertama yang dilakukan adalah *preliminary survey*. Pada tahap ini, peneliti menyebarkan pertanyaan terbuka kepada orang-orang yang sudah bekerja di berbagai perusahaan. *Preliminary survey* dilakukan terhadap 63 subjek dengan menyebarkan *google-docs*. *Preliminary survey* dilakukan pada tanggal 16 Oktober sampai dengan 26 Oktober 2015.

Tujuan dilakukannya *preliminary survey* untuk menambah indikator perilaku dari masing-masing tipologi dalam komitmen organisasi. Pertanyaan dalam *preliminary survey* berjumlah 3 aitem. Pertanyaan tersebut terdiri dari: (1) Ceritakan secara detail pengalaman Anda saat menunjukkan komitmen terhadap tempat kerja. (2) Dari skala 1–10, seberapaakah tingkat komitmen Anda terhadap tempat kerja? (3) Perasaan apa saja yang membuat Anda merasa terikat dengan tempat kerja Anda? (4) Menurut Anda, apa saja perilaku yang menunjukkan bentuk komitmen terhadap tempat kerja

Setelah mendapatkan hasil dari *preliminary survey* yang dilakukan terhadap 63 pegawai dari berbagai perusahaan, peneliti melakukan *coding* pada tiap jawaban mereka. Hasil *coding* yang tersebut ditransformasikan dalam bentuk indikator perilaku yang mewakili ketiga dimensi dalam komitmen organisasi. Setelah terbentuk indikator perilaku, peneliti menyusun aitem dari indikator perilaku tersebut. Aitem-aitem tersebut disusun ke dalam dua sifat, yaitu: *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* berjumlah 52, Aitem *unfavourable* berjumlah 20.

Total aitem dalam skala komitmen organisasi Meyer & Allen (1991) terdiri dari 72 aitem. Aitem dalam dimensi komitmen afektif

berjumlah 28. Aitem dalam aspek komitmen normatif berjumlah 21, Aitem dalam dimensi komitmen berkelanjutan berjumlah 23. Kisi-kisi (*blue-print*) skala komitmen organisasi tercantum dalam tabel 1.

**Tabel 1: *Blue-print* skala komitmen organisasi**

Dimensi	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
<b>Komitmen Afektif</b>	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9,	3, 4, 12, 16, 18,	28
<i>Perasaan cinta terhadap organisasi sehingga tetap bertahan dan membangun hubungan sosial dan menghargai nilai-nilai hubungan dengan organisasi.</i>	10, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28.	26.	
<b>Komitmen Normatif</b>	29, 30, 31, 32,	36, 37, 39, 41,	21
<i>Perasaan memiliki tanggung jawab yang harus ditunjukkan kepada organisasi, yang menyebabkan pegawai merasa berkomitmen dan harus mengabdikan pada organisasi tersebut</i>	33, 34, 35, 38, 40, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49.	44.	
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>	53, 54, 56, 58,	50, 51, 52, 55,	23
<i>Kondisi dimana pegawai merasa berat meninggalkan perusahaan karena kebutuhan untuk bertahan dengan perusahaan karena terkait dengan pembiayaan dan penghargaan yang telah dia terima</i>	59, 60, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72.	57, 61, 62, 63, 68.	
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>20</b>	<b>72</b>

---

## **Tahap II: Uji Validitas *Subject Matter Expert***

Sebelum menyebarkan *prototype* skala untuk uji coba lapangan, peneliti melakukan uji validitas skala komitmen organisasi. Uji validitas dilakukan oleh peneliti menggunakan metode *subject matter expert* (SME). Pengujian validitas SME dilakukan terhadap 30 orang ahli di bidang psikologi industri dan organisasi. Uji validitas SME dilakukan pada hari Selasa, 8 Desember 2015 di Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Rentang skor untuk SME berkisar antara 1 sampai dengan 5 berdasarkan tingkat relevansinya berdasarkan dimensi dan indikator perilaku. Suatu aitem diberi skor 1 jika sangat tidak menunjukkan relevansi, sebaliknya diberi skor 5 jika sangat menunjukkan relevansi (Azwar, 2012).

Hasil penilaian melalui SME, kemudian dihitung dengan metode *Aiken's V*. Analisis menggunakan *Aiken's V* bertujuan untuk menghitung koefisien validitas konten yang didasarkan pada penilaian para ahli (Azwar, 2012). Standard minimum skor *Aiken's V* yang dapat diterima adalah 0,5 (Field, 2009). Suatu aitem akan digugurkan jika skor *Aiken's V* kurang dari 0,5. Hasil dari uji validitas *subject matter expert* yang dianalisis menggunakan metode *Aiken's V* menunjukkan bahwa tidak ada satu dari 72 aitem yang gugur. Hasil penghitungan menggunakan *Aiken's V* selengkapnya tercantum dalam lampiran 2.

## **Tahap III: Uji Coba Lapangan dan Seleksi Aitem**

Setelah melakukan uji validitas dengan metode *Aiken's V*, peneliti merancang *prototype* skala komitmen organisasi yang terdiri dari 72 aitem. Dalam *prototype* tersebut, termuat aitem-aitem dalam skala komitmen organisasi beserta responsnya. *Respons* dalam aitem-aitem pada skala komitmen organisasi terdiri dari lima tingkat, yaitu: Sangat

Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral, Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Karena menggunakan respons "netral", skala komitmen organisasi yang digunakan oleh peneliti termasuk dalam jenis skala *likert* (Widhiarso, 2010; Hamdi & Bahrudin, 2014).

Peneliti melakukan uji coba lapangan (*field test*) terhadap pegawai RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Subjek dalam penelitian ini berjumlah 102 orang. Pengambilan data penelitian dilakukan selama tiga hari. Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada hari: Sabtu, 19 Desember 2015; Senin, 21 Desember 2015; dan Selasa, 22 Desember 2015.

Setelah selesai melakukan pengambilan data untuk uji coba lapangan (*field test*), peneliti melakukan tabulasi data. Hasil dari tabulasi data adalah skor dari respons jawaban subjek. Skoring pada aitem *favourable* dengan *unfavourable* dibedakan jika menjawab dengan respons yang sama. Cara pemberian skor berdasarkan sifat aitem (*favourable* atau *unfavourable*) tercantum dalam tabel 2.

Tabel 2: Cara pemberian skor berdasarkan sifat aitem

Responss	Skor pada Aitem:	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
STS	1	5
TS	2	4
N	3	3
S	4	2
SS	5	1

Hasil dari tabulasi data subjek dipergunakan oleh peneliti untuk melakukan seleksi aitem. Prosedur seleksi aitem terdiri dari tiga langkah. Langkah-langkah seleksi aitem tercantum dalam diagram 2.

Diagram 2: Langkah-langkah dalam seleksi aitem



Analisis daya beda aitem dilakukan dengan metode reliabilitas *Alpha-Chronbach*, melalui bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistic Package for Social Science*) 16.0 for windows Aitem yang digugurkan pada analisis daya beda menggunakan metode reliabilitas *Alpha-Chronbach* adalah aitem dengan daya beda kurang dari 0,300 ( $r_{ix} < 0,300$ ). Aitem yang gugur berdasarkan hasil analisis uji daya beda aitem *Alpha-Chronbach* berjumlah 15. Aitem yang gugur adalah aitem nomor: 3,4,5,12,26,32,36,37,39,41,44,45,47,53, dan 68. Total aitem yang tersisa berjumlah 57 aitem. Setelah aitem digugurkan, reliabilitas skala menjadi 0,972 ( $r > 0,8$ ). Analisis uji daya beda aitem terlampir dalam lampiran 4.

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis faktor. Analisis faktor dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistic Package for Social Science*) 16.0 for windows. Metode analisis faktor yang dilakukan oleh peneliti adalah analisis faktor penegasan (*confirmatory-factor analysis*). *Confirmatory factor analysis* dilakukan untuk menguji korelasi antar struktur dalam suatu faktor dan mengurangi kesalahan dalam penyusunan alat (Bahri & Zamzam, 2015). Semakin sedikit kesalahan

---

dalam penyusunan alat, semakin sedikit pula resiko kesalahan alat ukur dalam menjalankan tujuan pengukurannya.

Metode *confirmatory factor analysis* yang dilakukan oleh peneliti adalah *KMO-Bartlett test of Sphericity*. Pertimbangan peneliti untuk menggunakan analisis faktor *KMO-Bartlett test for Sphericity* mengacu pada pandangan dari Djaali & Muljono (2007). Pertimbangan terdiri dari dua hal, yaitu: (1) *Bartlett's Test of Sphericity*: tujuan untuk menguji hipotesis variabel yang tidak saling berkorelasi. (2) *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO): menguji tepat atau tidaknya analisis faktor yang digunakan. Penggunaan analisis faktor dikatakan tepat apabila nilainya berada pada rentang 0,5 sampai dengan 1,0.

Hasil analisis faktor *KMO-Bartlett test of sphericity* menunjukkan tingkat validitas suatu alat ukur sebesar 52,22%. Tingkat validitas tersebut dinyatakan dalam *Rotation Sums of Squared Loadings*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi dapat diandalkan untuk mengukur sebesar 52,22%. Tingkat validitas skala komitmen organisasi yang mengacu pada teori dari Allen dan Meyer belum memenuhi tingkat validitas minimum, karena masih di bawah 60%.

Aitem yang gugur berdasarkan analisis faktor *KMO-Bartlett test of Spehricity* berjumlah 26 aitem. Aitem yang gugur adalah aitem nomor: 16,18,19, 20, 23, 27, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 38, 40, 54, 58, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, dan 72. Total aitem yang tersisa berjumlah 31 aitem. Hasil analisis faktor selengkapnya tercantum dalam lampiran 5.

Setelah melakukan analisis faktor, peneliti kembali melakukan uji daya beda aitem menggunakan reliabilitas *Alpha Chronbach*. Analisis uji daya beda aitem menggunakan reliabilitas *Apha-Chronbach* yang kedua merupakan tahap akhir dalam analisis seleksi aitem. Analisis

reliabilitas *Alpha-Chronbach* dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistic Package for Social Science*) 16.0 for windows. Berdasarkan analisis daya beda aitem menggunakan reliabilitas *Alpha Chronbach*, aitem akan digugurkan jika skor daya bedanya kurang dari 0,300 ( $r_{ix} < 0,300$ ). Hasil analisis daya beda aitem menggunakan metode *Alpha-Chronbach* menunjukkan tidak ada aitem yang gugur. Aitem yang tersisa pada seleksi aitem tahap akhir berjumlah 31 aitem. Reliabilitas skala menjadi 0,942 ( $r > 0,8$ ). Hasil uji reliabilitas alpha chronbach selengkapya tercantum dalam lampiran 6.

Aitem skala komitmen organisasi yang berjumlah 31 aitem setelah dilakukan analisis tahap akhir menunjukkan tidak adanya dimensi yang gugur. Ada dua indikator perilaku yang gugur. Indikator perilaku yang gugur adalah pada indikator perilaku dalam dimensi komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Indikator perilaku yang gugur beserta nomor aitemnya tercantum pada tabel 3.

Tabel 3: Indikator Perilaku yang Gugur beserta Nomor Aitemnya

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator Perilaku</b>	<b>Nomor Aitem</b>
Komitmen normatif ( <i>normative commitment</i> )	merasa memiliki kewajiban yang harus ia kerjakan di organisasi	29,30,31,32,33,34,35,36,37,28,39.
Komitmen berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> )	Rela bertahan dalam suatu organisasi sebagai bentuk kecocokan dengan unsur-unsur dalam organisasi (budaya, nilai, fasilitas)	70,71,72

---

## Simpulan

Skala komitmen organisasi yang mengacu pada konsep Allen dan Meyer serta telah dilakukan modifikasi oleh peneliti masih dapat digunakan sebagai alat ukur yang dianalisis dengan metode uji coba terpakai. Meskipun cukup banyak aitem yang gugur pada tahap seleksi aitem, skala komitmen organisasi masih layak digunakan karena masih memenuhi standar minimum reliabilitas ( $r > 0,80$ ) dan tidak ada dimensi dari konstruk komitmen organisasi yang gugur.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan modifikasi terhadap skala komitmen organisasi yang mengacu pada konsep teoritis Allen dan Meyer hendaknya menggunakan karakter subjek yang sama untuk survei pendahuluan dan uji coba lapangan. Perbedaan karakteristik subjek pada saat survei pendahuluan dan uji coba lapangan diduga mempengaruhi perbedaan interpretasi mereka mengenai suatu konstruk karena pengaruh kondisi kontekstual organisasi.

Pada tahap analisis validitas yang dilakukan dengan metode *subject-matter expert*, peneliti selanjutnya hendaknya memperpanjang durasi waktu pengumpulan *form* SME. Hal tersebut dimaksudkan agar para panelis yang melakukan SME dapat memahami konten dari aitem-aitem secara lebih mendalam dan komprehensif. Hal tersebut bertujuan agar para panelis dapat memberikan penilaian mengenai relevansi aitem dengan indikator perilaku dan dimensi dengan motivasi yang lebih tinggi. Selain itu, peneliti selanjutnya hendaknya juga menekankan kepada panelis ahli dalam SME untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan tata Bahasa (*wording*) dalam aitem.

Durasi pembagian skala sampai dengan pengembaliannya hendaknya menjadi pertimbangan karena hal tersebut berpengaruh

terhadap motivasi subjek. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya hendaknya memberitahukan kepada subjek atau asisten peneliti yang menyebarkan angket mengenai batas waktu pengembalian skala. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi subjek dalam mengerjakan skala sehingga tidak merasa tergesa-gesa untuk memberikan respons dari tiap aitem dalam suatu skala.

Untuk memperkaya khasanah penelitian tentang komitmen organisasi pada berbagai setting, peneliti selanjutnya hendaknya mengambil sampel pada setting selain PNS. Alternatif sampel lainnya meliputi: pegawai swasta, pegawai kontrak, atau bahkan mahasiswa yang mengikuti organisasi mahasiswa. Sampel dengan karakteristik setting pekerjaan yang berbeda dapat memberikan hasil yang berbeda karena pengaruh iklim dan budaya organisasi tempat mereka bekerja.

Hal lain yang penting dilakukan oleh peneliti selanjutnya adalah untuk melakukan tahap pra-uji coba lapangan. Pada tahap ini, peneliti diminta untuk menyebarkan skala kepada 20-30 orang subjek untuk melakukan pengecekan tata Bahasa. Hal tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa aitem-aitemnya mudah dipahami. Hendaknya, subjek untuk uji coba kualitatif dilakukan pada subjek dengan karakteristik yang sama dengan subjek untuk uji coba empirik di lapangan.

### **DaftarPustaka**

Aamodt, M. 2010. *Industrial and Organizational Psychology: An Applied Approach (6th Edition)*. California: Wadsworth Cengage Learning.

- Allen, N., & Meyer, J. 1991. A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S., & Zamzam, F. 2015. *Model Penelitian Kualitatif Berbasis SEM-AMOS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bentein, K., Vandenberg, R., Vandenberghe, C., & Stinglhamber, F. 2005. The Role of Change in the Relationship Between Commitment and Turnover: A Latent Growth Modelling Approach. *Journal of Applied Psychology*, 90, 468-482.
- Cortez, D. 2008. *A Case Study of Organizational Commitment*. Miami: Proquest LLC. .
- Djaali, & Muljono, P. 2007. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasino.
- Field, A. 2009. *Discovering Statistics Using SPSS: Third Edition*. London: Sage Publication Ltd.
- Hamdi, A., & Bahrudin, E. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Aplikasi Pendidikan*. Deepublisher: Yogyakarta.
- Hendriani, S. 2013. Modal Intelektual (Intelectual Capital) dan Kepuasan.  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=31467&val=2268>. *article31467*. Diakses Tanggal Desember 25, 2015,
- Levy, P. 2010. *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the Workplace (Third Edition)*. New York: Worth Publisher.
- Maqsood, A., Hanif, R., Ghazala, R., & Glenn, W. 2012. Validation of the Three-Component Model of Organizational Commitment Questionnaire. *FWU Journal of Social Sciences*, 6 (2), 135-145.

- Varona, F. 2002. Conceptualization and Management of Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organization. *American Communication Journal*, 5 (3), 1-18.
- Wei Bo, Z., Kaur, S., & Jun, W. 2010. New Development of Organizational Commitment: A Critical Review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4 (1), 12-20.
- Widhiarso, W. 2010. *Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons?* Retrieved Desember 25, 2015, from [widhiarso.staff.ugm.ac.id: http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso\\_2010\\_-\\_respons\\_alternatif\\_tengah\\_pada\\_skala\\_likert.pdf](http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_-_respons_alternatif_tengah_pada_skala_likert.pdf)
- Wright, P., & Kehoe, R. 2007. *Human Resource Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination*. New York: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations.