

UJI VALIDITAS KONSTRUK KOMITMENT ORGANISASI DENGAN METODE CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS (CFA)

Mizan Hasanah Miftahuddin

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

mizanhasanah@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to examine the construct validity of organizational commitment. In this study, using three dimensions of organizational commitment from Allen & Meyer (1990), namely, affective commitment, continuance commitment and normative commitment with a total of 24 items. The sample used was 175 people. The factor analysis method used in this study is confirmatory factor analysis (CFA) with the help of the 8.70 lisrel program in processing the data. Based on calculations using the CFA method it can be concluded that all dimensions require modification of the measurement model to be able to obtain a fit value.

Keywords : *organizational commitment; affective commitment; continuance commitment; normative commitment, confirmatory factor analysis*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji validitas konstruk dari komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, menggunakan tiga dimensi komitmen organisasi dari Allen & Meyer (1990) yaitu, komitmen afektif (affective commitment), komitmen berkelanjutan (continuance commitment) dan komitmen normatif (normative commitment) dengan jumlah total sebanyak 24 item. Sampel yang digunakan sebanyak 175 orang. Metode analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah confirmatory factor analysis (CFA) dengan bantuan program lisrel 8.70 dalam pengolahan datanya. Berdasarkan perhitungan dengan metode CFA dapat disimpulkan bahwa semua dimensi memerlukan modifikasi model pengukuran untuk dapat memperoleh nilai fit.

Kata kunci : *komitmen organisasi, affective commitment; continuance commitment; normative commitment, confirmatory factor analysis*

Pendahuluan

Komitmen organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Mowday et al, 1982). Allen & Meyer (1990) menjelaskan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasinya dan memiliki kemauan untuk bersama organisasinya, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berberkelanjutan dan komitmen normatif. Robbins (2003) menjelaskan komitmen organisasi merupakan tingkat di mana karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuannya, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Levy (2006) komitmen organisasi adalah kekuatan yang relatif dari tiap individu dalam mengidentifikasi diri dengan keterlibatan organisasi.

Ada beberapa alat ukur dalam mengukur komitmen organisasi, di antaranya yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh Porter, et al., (1974) yang terdiri dari 6 item. Selain itu, skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Schultz (1993) yang terdiri dari 3 aspek dan skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990) yang terdiri dari 24 item.

Pada penelitian ini, untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Alat ukur ini dipilih karena alat ukur yang paling menggambarkan dimensi dari komitmen organisasi. Alat ukur ini terdiri dari 8 item untuk mengukur komitmen afektif, 8 item untuk mengukur komitmen berkelanjutan dan 8 item untuk mengukur komitmen normatif. Total keseluruhan item dalam alat ukur komitmen organisasi terdiri dari 24 item yang kemudian peneliti terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia.

Alat ukur ini mengukur tiga dimensi dari komitmen organisasi, adapun dimensi yang pertama yaitu komitmen afektif (komitmen yang didasari oleh pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi), yang kedua yaitu komitmen berkelanjutan (hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, karena individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi) dan yang terakhir yaitu komitmen normatif (perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan).

Pengujian validitas alat ukur komitmen organisasi dipandang penting karena dapat mengukur sejauhmana individu memiliki keterikatan pada organisasinya. Di Indonesia masih sedikit alat ukur tentang komitmen organisasi. Oleh Karena itu, peneliti mengadaptasi alat ukur ini dan menguji validitasnya sehingga penelitian tentang komitmen organisasi di Indoensia semakin berkembang.

Metode

Subjek penelitian adalah 175 karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan swasta di Jakarta. Untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990) yang terdiri dari 24 item dan mengukur tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Untuk menguji validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan *software* Lisrel 8.7. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut (Umar 2011) :

- I. Dilakukan uji CFA dengan model satu faktor dan dilihat nilai *Chi-square* yang dihasilkan. Jika nilai *Chi-square* tidak signifikan (Sig. > 0,05) berarti semua item hanya mengukur satu faktor saja.

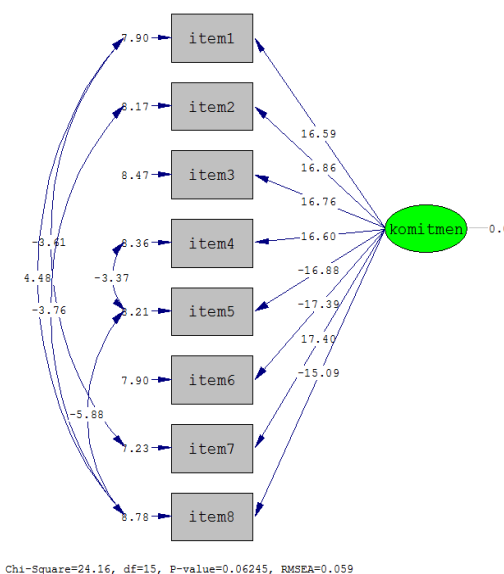
Namun, jika nilai *Chi-square* signifikan ($Sig. < 0,05$), maka perlu dilakukan modifikasi terhadap pengukuran yang diuji sesuai langkah kedua berikut ini.

2. Jika nilai *Chi-square* signifikan ($Sig. < 0,05$), maka dilakukan modifikasi model pengukuran dengan cara membebaskan parameter berupa korelasi kesalahan pengukuran. Ini terjadi ketika suatu item selain mengukur konstruk yang ingin diukur, item tersebut juga mengukur hal yang lain (mengukur lebih dari satu konstruk atau multidimensional). Jika setelah beberapa kesalahan pengukuran dibebaskan untuk saling berkorelasi dan akhirnya diperoleh model fit, maka model terakhir inilah yang akan digunakan pada langkah selanjutnya.
3. Jika telah diperoleh model yang fit, maka dilakukan analisis item dengan melihat apakah muatan faktor item tersebut signifikan dan mempunyai nilai koefisien positif. Jika *t-value* untuk koefisien muatan item lebih besari dari 1,96 (*absolute*), maka item tersebut dinyatakan signifikan dalam mengukur faktor yang hendak diukur (tidak di drop).
4. Setelah itu dilihat apakah ada item yang muatan faktornya negatif. Perlu dicatat bahwa sebelum melakukan uji CFA, untuk alat ukur yang memiliki item yang memiliki pernyataan negatif, yang seharusnya memiliki konstruk yang positif, perlu dilakukan penyesuaian arah skoringnya yang diubah menjadi positif. Jika sudah disesuaikan sebelumnya, maka berlaku perhitungan umum dimana item bermuatan faktor negatif didrop.
5. Apabila kesalahan pengukuran berkorelasi terlalu banyak dengan kesalahan pengukuran pada item lain, maka item seperti ini pun dapat didrop karena bersifat multidimensional.

Hasil dan Pembahasan

I. Komitmen afektif

Dalam hal ini peneliti menguji apakah 8 item yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur komitmen afektif. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak fit, dengan $Chi-Square = 106,06$, $df = 20$, $P-value = 0,00000$, $RMSEA = 0,157$. Namun, setelah dilakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran ada pada beberapa item dibebaskan untuk berkorelasi satu sama lainnya, maka diperoleh model fit dengan $Chi-Square = 24,16$, $df = 15$, $P-value = 0,06245$, $RMSEA = 0,059$.



Gambar I. Path Diagram hasil CFA Komitmen Afektif

Terlihat dari model fit tersebut bahwa nilai *Chi-Square* menghasilkan $p > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian model dengan satu faktor dapat diterima, yang berarti bahwa seluruh item terbukti mengukur satu hal saja, yaitu komitmen afektif. Hanya saja, pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran pada beberapa item yang saling berkorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa item sebenarnya bersifat multidimensional.

Tabel I. Muatan faktor item komitmen afektif

No	Koefisien	Standard Error	T-Value	Sig.
1	0,94	0,06	16,59	V
2	0,95	0,06	16,86	V
3	0,95	0,06	16,76	V
4	0,94	0,06	16,60	V
5	-0,96	0,06	-16,88	X
6	-0,96	0,06	-17,39	X
7	0,97	0,06	17,40	V
8	-0,89	0,06	-15,09	X

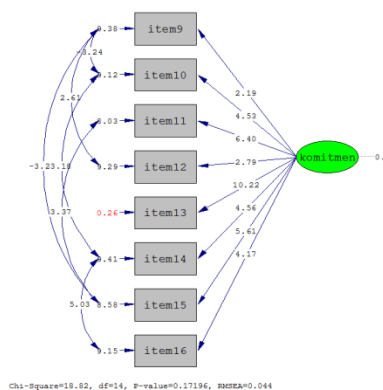
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *t-value* bagi koefisien muatan faktor terdapat 5 item yang signifikan ($t > 1,96$), yaitu item no 1, 2, 3, 4, dan 7. Sedangkan item no 5, 6, dan 8 tidak signifikan karena $t < 1,96$, sehingga item tersebut didrop. Artinya bobot nilai pada item no. 5, 6, dan item 8 tidak ikut dianalisis dalam penghitungan faktor skor.

Selanjutnya melihat muatan faktor dari item apakah ada yang bermuatan negatif. Dari tabel I pada kolom koefisien, item no. 5, 6, dan 8 memiliki muatan faktor negatif. Dengan demikian item tersebut tidak diikuti sertakan dalam perhitungan faktor skor.

Pada tahap selanjutnya akan dilihat apakah kesalahan pengukuran pada level item saling berkorelasi. Jika ternyata suatu item memiliki kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran pada banyak item lain, maka berarti bahwa item tersebut bersifat multidimensional, karena mengukur lebih dari satu hal. Dalam dimensi ini, kesalahan pengukuran pada item-item masih bisa diterima dalam penelitian dan diikuti sertakan dalam perhitungan faktor skor.

2. Komitmen berkelanjutan

Dalam hal ini peneliti menguji apakah 8 item yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur komitmen berkelanjutan. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak fit, dengan $\text{Chi-Square} = 92,28$, $\text{df} = 20$, $\text{P-value} = 0,00000$, $\text{RMSEA} = 0,144$. Namun, setelah dilakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran ada pada beberapa item dibebaskan untuk berkorelasi satu sama lainnya, maka diperoleh model fit dengan $\text{Chi-Square} = 18,82$, $\text{df} = 14$, $\text{P-value} = 0,17196$, $\text{RMSEA} = 0,044$.



Gambar 2 Path Diagram hasil CFA Komitmen Berkelanjutan

Terlihat dari model fit tersebut bahwa nilai *Chi-Square* menghasilkan $p > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian model dengan satu faktor dapat diterima, yang berarti bahwa seluruh item terbukti mengukur satu hal saja, yaitu komitmen berkelanjutan.

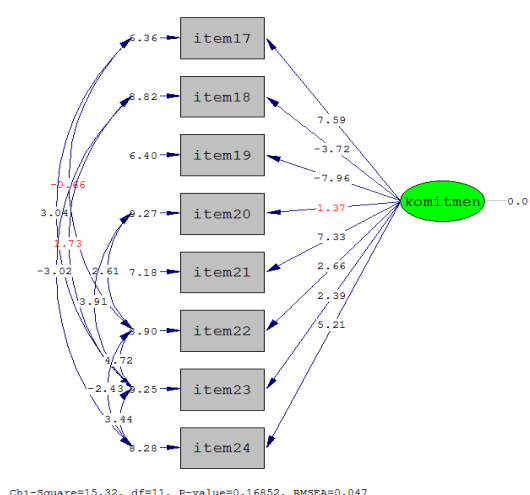
Tabel 2. Muatan faktor item komitmen berkelanjutan

No	Koefisien	Standard Error	T-Value	Sig.
1	0,17	0,08	2,19	V
2	0,36	0,08	4,53	V
3	0,53	0,08	6,40	V
4	0,22	0,08	2,79	V
5	0,98	0,10	10,22	V
6	0,37	0,08	4,56	V
7	0,46	0,08	5,61	V
8	0,33	0,08	4,17	V

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t bagi koefisien muatan faktor 8 item semuanya signifikan. Selanjutnya melihat muatan faktor dari item, diketahui tidak terdapat item dengan muatan faktor negatif. Sehingga keseluruhan item dari komitmen berkelanjutan tidak ada yang didrop. Pada tahap selanjutnya akan dilihat apakah kesalahan pengukuran pada level item saling berkorelasi. Jika ternyata suatu item memiliki kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran pada banyak item lain, maka berarti bahwa item tersebut bersifat multidimensional, karena mengukur lebih dari satu hal. Dalam dimensi ini, kesalahan pengukuran pada item-item masih bisa diterima dan diikutsertakan dalam perhitungan faktor skor.

3. Komitmen normatif

Dalam hal ini peneliti menguji apakah 8 item yang ada bersifat unidimensional dalam mengukur komitmen normatif. Dari hasil CFA yang dilakukan, model satu faktor tidak fit, dengan $Chi-Square = 101,80$, $df = 20$, $P-value = 0,00000$, $RMSEA = 0,153$. Namun, setelah dilakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran ada pada beberapa item dibebaskan untuk berkorelasi satu sama lainnya, maka diperoleh model fit dengan $Chi-Square = 15,32$, $df = 11$, $P-value = 0,16852$, $RMSEA = 0,047$.



Gambar 3.Path Diagram hasil CFA Komitmen Normatif

Terlihat dari model fit tersebut bahwa nilai *Chi-Square* menghasilkan $p > 0,05$ (tidak signifikan). Dengan demikian model dengan satu faktor dapat diterima, yang berarti bahwa seluruh item terbukti mengukur satu hal saja, yaitu komitmen normatif. Hanya saja, pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran

pada beberapa item yang saling berkorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa item sebenarnya bersifat multidimensional.

Tabel 3. Muatan faktor item komitmen normatif

No.	Koefisien	Standard Error	T-Value	Sig.
1	0,65	0,09	7,59	V
2	-0,33	0,09	-3,72	X
3	-0,66	0,08	-7,96	X
4	0,12	0,09	1,37	X
5	0,61	0,08	7,33	V
6	0,26	0,10	2,66	V
7	0,23	0,10	2,39	V
8	0,45	0,09	5,21	V

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *t-value* bagi koefisien muatan faktor terdapat 5 item yang signifikan ($t > 1,96$), yaitu item no 1, 5, 6, 7 dan 8. Sedangkan item no 2, 3 dan 4 tidak signifikan karena $t < 1,96$, sehingga item tersebut didrop.

Selanjutnya melihat muatan faktor dari item apakah ada yang bermuatan negatif. Dari tabel 3 pada kolom koefisien, item no. 2, 3, dan 4 memiliki muatan faktor negatif. Dengan demikian item tersebut tidak diikuti sertakan dalam perhitungan faktor skor. Pada tahap selanjutnya akan dilihat apakah kesalahan pengukuran pada level item saling berkorelasi. Jika ternyata suatu item memiliki kesalahan pengukuran yang berkorelasi dengan kesalahan pengukuran pada banyak item lain, maka berarti bahwa item tersebut bersifat multidimensional, karena mengukur lebih dari satu hal. Dalam dimensi ini, kesalahan pengukuran pada item-item masih bisa diterima dalam penelitian dan diikuti sertakan dalam perhitungan faktor skor.

Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative, memerlukan modifikasi singkat untuk mencapai model fit.

Setelah melakukan analisis faktor terhadap tiga dimensi dari komitmen organisasi, menunjukkan bahwa alat ukur komitmen organisasi masih layak digunakan namun perlu dilakukan perbaikan dan pembaharuan terhadap item-item yang memiliki multidimensionalitas yang cukup banyak.

Dari hasil pengujian CFA menunjukkan bahwa terdapat banyak korelasi antar *measurement error* pada setiap item pada semua dimensi komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut mengukur hal yang hendak diukur, ternyata juga mengukur hal yang lain (multidimensional).

Berdasarkan kesimpulan dan diskusi maka dapat disarankan bahwa:

1. Perlu dilakukan identifikasi terlebih dahulu untuk melihat item yang mengukur komitmen organisasi.
2. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mengembangkan secara baik dan teliti pada setiap item yang digunakan, terlebih lagi jika item tersebut merupakan pengadaptasian penelitian dari luar negeri.

Selain itu, diharapkan peneliti mampu menggunakan alat ukur dengan item yang tidak terlalu banyak berkorelasi atau kesalahan pengukuran dan memiliki sifat unidimensional, artinya item tersebut benar-benar meneliti satu variabel atau dimensi secara fokus.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., John, P., Meyer. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63. 1-18.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology : Understanding the workplace second edition*. USA : Houghton Mifflin Company.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications ninth edition*. USA: Prentice Hall In.