

# Uji Validitas Konstruk Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Dengan Metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

**Mizan Hasanah**

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta  
mizanhasanahh@gmail.com

**Miftahuddin**

Asosiasi Psikologi Islam  
miftahuddin@uinjkt.ac.id

## **Abstract**

*The purpose of this research was to test the construct validity from organizational commitment. In this research, researcher used 3 dimensions of organizational commitment from Allen & Meyer (1990), that is affective commitment, continuance commitment, normative commitment and consist of 24 items. This research sample is 175 persons. Method that used to analyzed this research is confirmatory factor analysis (CFA) using software LISREL 8.70 in data processing. According to the measurement with CFA, can be concluded that all the dimensions need measurement model modification to be able to get fit score.*

**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, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Analisis Faktor Konfirmatorik*

Diterima: 8 Agustus 2015

Direvisi: 2 September 2015

Disetujui: 9 September 2015

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, ada banyak komitmen yang terbentuk pada individu ketika mereka berada dalam konteks kerja dan berada dalam suatu organisasi yang menaunginya untuk bekerja. Komitmen organisasi merupakan elemen penting dari sikap kerja pada seorang pegawai. Seseorang dapat memiliki ratusan sikap kerja yang muncul ketika ia bekerja, namun peneliti perilaku organisasi fokus terhadap 3 sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan salah satunya adalah komitmen organisasi (Cook, Hunsaker & Coffey, 1997; dalam Abidin, 2004).

Guest (1987, dalam Armstrong, 2009) menyebutkan bahwa komitmen merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Cohen (2003) menyebutkan bahwa ada beberapa alasan pentingnya mengetahui komitmen seseorang pada tempat kerjanya. Pertama, tidak hanya kita dapat memahami komitmen pada konteks kerja dengan lebih baik, namun kita memiliki potensi untuk memiliki pegawai yang bahagia dan lebih produktif. Kedua, mengetahui kualitas hubungan antar individu dan organisasi dimana mereka bekerja, karena hal ini juga dapat mempengaruhi komunitas pada organisasi tersebut. Misalnya, jika komitmen pegawai pada suatu organisasi dinilai rendah, maka pegawai dapat kehilangan identitas sebagai pegawai dari organisasi tersebut. Dikatakan bahwa lambatnya produktivitas rata-rata pada pegawai adalah masalah yang kompleks, dan rendahnya kualitas hubungan antar individu dengan organisasi menjadi biang masalah tersebut. (Mowday, Porter & Steers, 1982; dalam Cohen 2003).

Greenberg dan Baron (1993, dalam Chairy 2002) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan organisasi. Karyawan dapat memiliki kinerja yang baik dan bersikap peduli terhadap organisasi jika mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Keberhasilan kerja dan kinerja individual di dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh berbagai sikap kerja, termasuk komitmen organisasi (Setyawan, 2008 dalam Rantyka dan Sunjoyo, 2010). Cohen menambahkan bahwa organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada anggotanya menunjukkan kinerja dan produktifitas yang lebih baik, tingkat absen dan kelambatan dalam bekerja yang rendah, serta lebih memiliki keinginan untuk bekerja secara teratur (Bateman & Strasser, 1984; Morris & Sherman, 1981, dalam Cohen, 2003).

Untuk mengetahui komitmen individu pada organisasinya diperlukan alat ukur yang teruji validitasnya. 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 Indonesia semakin berkembang.

Ada beberapa alat ukur dalam mengukur komitmen organisasi, di antaranya yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh Porter, dkk (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.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji apakah skala pengukuran yang telah dibuat memiliki hubungan antar variabel atau tidak. Ferris & Aranya (1983, dalam Cohen, 2003) membandingkan dua alat ukur yang berbeda, yaitu *organizational commitment questionnaire* milik Mowday, dkk. dan skala milik Hrebiniak & Alutto. Mereka menemukan bahwa keduanya memiliki korelasi dan varians yang secara umum kuat pada sepuluh anteseden yang sama. OCQ ditemukan dapat memprediksi intensi *turnover* lebih baik dibandingkan skala pengukuran milik Hrebiniak & Alutto, tetapi tidak ditemukan adanya perbedaan pada *turnover* yang sesungguhnya. Selanjutnya Meyer & Allen serta Mcgee (1984) dan Ford (1987) (dalam Cohen, 2003) membandingkan skala Hrebiniak & Alutto (1972), skala Ritzer & Trice (1969), skala Porter et.al (1982), dan dua skala yang dikembangkan sendiri oleh Meyer & Allen, yaitu skala *affective* dan skala *continuance*. Mereka ternyata memiliki kesimpulan bahwa skala milik Hrebiniak & Alutto (1972) serta Ritzer & Trice (1969) pada dasarnya mengukur *continuance commitment*, Meyer & Allen malah beranggapan bahwa kedua skala tersebut lebih merefleksikan *affective commitment*. Meyer & Allen mengatakan bahwa skala pengukuran *continuance commitment* yang mereka kembangkan lebih akurat dalam mengukur *continuance commitment*.

Pada penelitian ini, alat ukur yang diuji validitasnya adalah skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Alat ukur ini dipilih karena alat ukur yang paling menggambarkan dimensi dari komitmen organisasi. Selain itu, alat ukur ini yang paling sering digunakan untuk mengukur komitmen organisasi hingga saat ini.

Skala Meyer & Allen mengukur komitmen organisasi pada 3 aspek, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Beberapa penelitian empiris mengatakan skala milik Meyer & Allen ini lebih superior dibandingkan skala OCQ milik Porter, dkk (Blau, 1993 dalam Cohen 2003).

Alat ukur ini terdiri dari 8 item untuk mengukur komitmen afektif (*affective commitment*), 8 item untuk mengukur komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan 8 item untuk mengukur komitmen normatif (*normative commitment*). Total keseluruhan item dalam alat ukur komitmen organisasi terdiri dari 24 item yang kemudian peneliti terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

### **Komitmen Organisasi**

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, dkk, 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 dirinya dengan keterlibatan organisasi.

Komitmen organisasi memiliki perkembangannya sendiri dari waktu ke waktu. berbagai konsep yang berbeda pada masing-masing tokoh telah dikemukakan dan terus berkembang hingga sampai pada pemikiran komitmen organisasi milik Meyer & Allen. Cohen (2003) menyebutkan ada 3 tahapan perkembangan teori komitmen organisasi:

Fase pertama adalah ketika komitmen sebagai konseptualisasi *side-bet theory*. Era ini dimulai berdasarkan konseptualisasi teori *side-bet* milik Howard Becker pada sekitar tahun 1960. Pendekatan ini merupakan salah satu usaha pertama untuk melihat komitmen sebagai penghubung antara individu dan organisasi. Menurut teori ini, pegawai berkomitmen karena mereka sepenuhnya menyembunyikan atau berinvestasi dengan apa yang telah mereka lakukan terhadap organisasi dengan tetap berada didalam organisasi. Pendekatan teori *side-bet* ini mempengaruhi konsep komitmen organisasi milik Meyer & Allen, yaitu pada aspek *continuance commitment*.

Pendekatan pada era yang kedua ini dilakukan oleh Porter dan koleganya pada tahun 1982. Fokus komitmen pada era ini berganti dari *side-bet theory* kepada faktor kelekatan psikologis (*psychological attachment*) individu pada organisasi. Pendekatan sikap yang dilakukan oleh Porter, dkk yang berusaha untuk mendeskripsikan komitmen sebagai perilaku yang difokuskan, tidak terpengaruh oleh konstruk lain, seperti intensi perilaku. Walau memberikan pandangan yang berbeda mengenai komitmen, Porter dan koleganya masih melanjutkan salah satu asumsi dasar milik Becker, yang menyebutkan bahwa, terdapat hubungan yang kuat antara komitmen dan *turnover*.

Era ketiga adalah pendekatan konsep multidimensional dilakukan oleh dua penelitian yang berbeda pada awal-awal 1980, dilakukan oleh O'Reilly & Chatman pada tahun 1986 dan yang kedua dilakukan oleh Meyer & Allen pada tahun 1984. Secara konseptual, O'Reilly & Chatman membuat perbedaan yang jelas pada teori-teori sebelumnya. Pemenuhan dimensi yang merepresentasikan proses pertukaran menunjukkan pada ikatan yang lebih dalam pada organisasi. Semakin dalam ikatan yang terbentuk, menurut O'Reilly & Chatman adalah hasil dari ikatan psikologis yang terbentuk dari dua dimensi, yaitu, identifikasi dan internalisasi.

Pendekatan Meyer & Allen dimulai dengan memberikan argumen bahwa pendekatan *side-bet* milik Becker tidak cocok untuk diterapkan. Meyer & Allen kemudian mengajukan aspek *continuance* sebagai representasi yang paling baik untuk pendekatan *side-bet* milik Becker. Aspek itu didesain untuk mengukur tingkat komitmen pegawai dengan memperhitungkan biaya yang akan mereka keluarkan ketika mereka pergi dari organisasi tersebut. Aspek ketiga baru diperkenalkan oleh Meyer & Allen (1991), yaitu *normative commitment* berdasarkan perumusan konsep komitmen Wiener & Mannari. *Normative commitment* didefinisikan sebagai perasaan keharusan untuk tetap berada di organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat *normative commitment* yang tinggi merasakan bahwa mereka semestinya tetap berada didalam organisasi.

Allen & Meyer (1990) mengemukakan dimensi dari komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yang membentuk komitmen, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*).

Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Karakter dari afektif ada tiga, yaitu: a) Percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. b) Kesiapan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi. c) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Mowday, Steers, Porter, 1979, dalam Levy, 2006)

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, karena individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi (Allen & Meyer, 1996 dalam Crossley, 2007). Komitmen ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian biaya yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya (Allen & Meyer, 1996 dalam Crossley, 2007).

## **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):

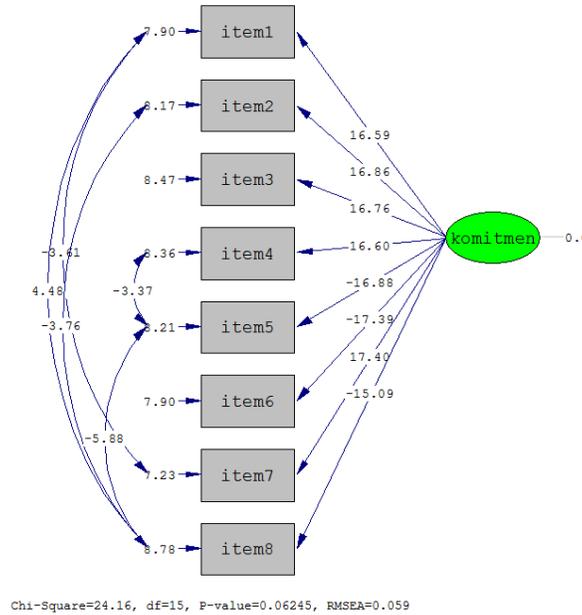
1. Dilakukan uji CFA dengan model satu faktor dan dilihat nilai *Chi-square* yang dihasilkan. Jika nilai *chi-square* tidak signifikan (Sig. > 0,05) berarti semua item hanya mengukur satu faktor saja. Namun, jika nilai *chi-square* signifikan (Sig. < 0,05), maka perlu dilakukan modifikasi terhadap pengukuran 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 besar dari 1,96 (*absolute*), maka item tersebut dinyatakan signifikan dalam mengukur faktor yang hendak diukur (tidak dieliminasi).
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 dieliminasi.
5. Apabila kesalahan pengukuran berkorelasi terlalu banyak dengan kesalahan pengukuran pada item lain, maka item seperti ini pun dapat dieliminasi karena bersifat multidimensional.

## HASIL

### 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  $\chi^2 = 24,16$ ,  $df = 15$ ,  $P\text{-value} = 0,06245$ ,  $RMSEA = 0,059$ .



**Gambar 1**

*Path Diagram Hasil CFA Komitmen Afektif*

Terlihat dari model fit tersebut bahwa nilai  $\chi^2$  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 1**

*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

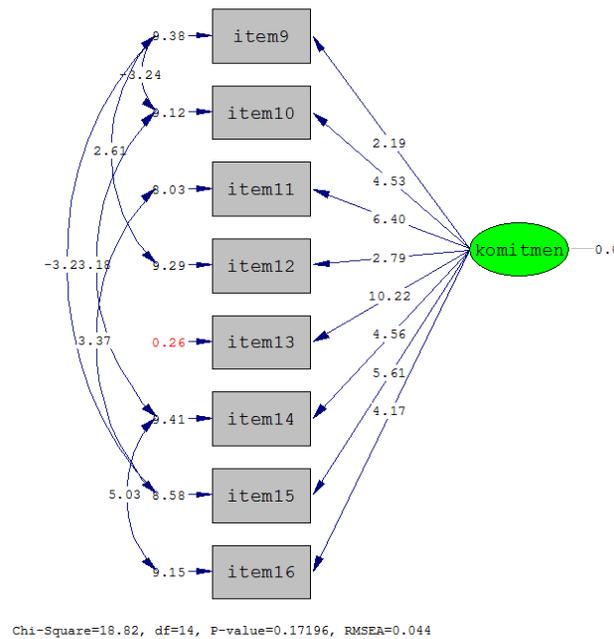
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *t-value* bagi koefisien muatan faktor terdapat 5 item yang signifikan ( $t > 1,96$ ), yaitu item no 1, 2, 3, 4, dan 7. Sedangkan item no 5, 6, dan 8 tidak signifikan karena  $t < 1,96$ , sehingga item tersebut didrop. Artinya bobot nilai pada item no. 5,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

Selanjutnya melihat muatan faktor dari item apakah ada yang bermuatan negatif. Dari tabel 1 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.

### 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 *chi-square* = 92,28, *df* = 20, *P-value* = 0,00000, *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 *chi-square* = 18,82, *df* = 14, *P-value* = 0,17196, *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.

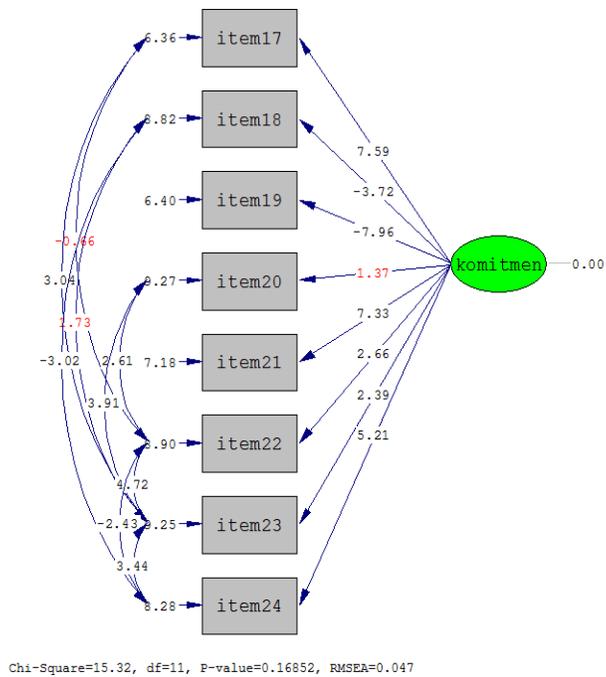
**Tabel 2**  
*Muatan Faktor Item Komitmen Berkelanjutan*

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 dieliminasi. 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.

### **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,  $df = 20$ ,  $P\text{-value} = 0,00000$ ,  $RMSEA = 0,153$ . 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,  $df = 11$ ,  $P\text{-value} = 0,16852$ ,  $RMSEA = 0,047$ .



**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 dieliminasi.

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.

## **DISKUSI**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, 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, perlu dilakukan identifikasi terlebih dahulu untuk melihat item yang mengukur komitmen organisasi. 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.

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resources management practice*. 11th edition. India: Replika Press.
- Chairy, L. S. (2002). Seputar komitmen organisasi. *Jurnal Fakultas Psikologi UI*.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace*. Mahwah: Taylor & Francis
- Crossley, C. D., Jex, J., Bennet, J., & Burnfield. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and intergration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4). 1013-1041.
- 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.
- Porter, L.W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603–609.
- Rantyka, R., & Sunjoyo (2010). Pengaruh konflik-keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia 2010.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications ninth edition*. USA: Prentice Hall Inc.
- Shultz, D.P., Shultz, S.E. (1993). *Psychology and work today an introduction to industrial and organizational sixth edition*. Newyork: Mc Milan Publising.
- Umar, Jahja. (2011). *Analisis faktor konfirmatorik*. Bahan perkuliahan. Fakultas Psikologi. UIN Jakarta. Tidak dipublikasikan