

Uji Validitas Konstruk Instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) Dengan Metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Syifa Fauziah

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
fauziah.syifa21@gmail.com

Abstract

Organizational commitment is a psychological construct which is the characteristic of peer relationship with the organization and have the implication toward individual decisions to continue their membership in the organization (Meyer & Allen, 1991). Organizational commitment consist of 3 dimensions: affective commitment, normative organization, and continuance commitment. Standard instrument that used to measure the 3 dimension of organizational commitment is the aspect of organizational commitment from Allen and Meyer (1990). The objective of this research is to test the construct validity of the instrument. The data of this research collected from 216 high school teachers in Bekasi. Confirmatory factor analysis method was used with LISREL 8.70. The results showed that all 24 items is unidimensional. That means, all the items just measure one factor, so the one factor model that have been theorized by Allen and Meyer (1990) can be accepted.

Keywords: *Construct Validity Test, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment*

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer dan Allen, 1991). Terdapat tiga dimesi dari komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuitas. Instrumen baku yang digunakan untuk mengukur tiga dimensi komitmen organisasi yang dibuat menggunakan aspek komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990). Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas kostruk instrumen tersebut. Data dalam penelitian ini diperoleh dari guru SMA Negeri di Bekasi yang berjumlah 216 orang. Metode yang digunakan untuk mengujinya adalah analisis faktor konfirmatorik menggunakan software LISREL 8.70. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item yang berjumlah 24 item bersifat unidimensional. Artinya seluruh item hanya mengukur satu faktor saja sehingga model satu faktor yang diteorikan oleh Allen dan Meyer (1990) dapat diterima.

Kata Kunci: *Uji Validitas Konstruk, Komitmen Organisasi, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuitas, Komitmen Normatif*

Diterima: 23 Juli 2015

Direvisi: 31 Agustus 2015

Disetujui: 7 September 2015

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada karyawan. Salah satu aspek yang penting dari karyawan adalah komitmennya terhadap perusahaan tersebut. Dengan adanya komitmen yang tinggi, individu akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya, dan membuat mereka terlibat secara langsung atas kelangsungan organisasi.

Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi

tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Mowday et, al. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras demi kepentingan organisasi, serta keyakinan yang kuat dalam menerima nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013) komitmen organisasi adalah sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut O'Rellyy dan Chatman (1986) komitmen organisasi adalah adanya ikatan psikologis yang menghubungkan individu terhadap organisasinya.

Abbott et, al. (dalam Ekmekçi, 2011) berpendapat komitmen organisasi adalah adanya hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi yang membuat kecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan organisasi. Northcraft dan Neale (dalam Tella, Ayeni & Popoola, 2007) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dan proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan keprihatinan mereka terhadap organisasi dan peduli akan kesuksesan dan kesejahteraan organisasinya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis seseorang yang merupakan hasil dari sikap dan hubungannya terhadap organisasi serta berimplikasi pada kinerja dan keputusan untuk menetap di organisasi. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosial (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
2. Komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Allen dan Meyer (1990) menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan pegawai dengan organisasi ketika ke-tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

Deskripsi Mengenai Instrumen

Allen dan Mayer (1990) mengukur komitmen organisasi menggunakan skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan untuk mengukur komitmen organisasi. Skala ini terdiri dari tiga

dimensi, yaitu *affective commitment scale (ACS)*, *normative commitment scale (NCS)*, dan *continuance commitment scale (CCS)*. Skala Allen dan Mayer (1990) adalah skala yang terperinci mengukur setiap komponen komitmen (afektif, kontinuitas, normatif) dan lebih banyak digunakan khususnya di bidang industri dan organisasi. Instrumen ini terdiri dari 24 item dimana terdapat 8 item pada komitmen afektif, 8 item pada komitmen normatif dan 8 item pada komitmen kontinuitas.

Item-item dalam skala *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* terdiri dari pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*). Alat ukur akan disajikan dalam bentuk *rating scale* yang mana pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan mulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap kategori memiliki nilai sebagai berikut ini:

Tabel 1
Skor Penilaian *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*

Alternatif Jawaban	Item	
	Fav	Unfav
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

METODE

Untuk menguji validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan *software LISREL 8.70* (Joreskog dan Sorbom, 2004). Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah (Umar, 2011):

1. Dilakukan uji CFA dengan model *uni dimensional* (satu faktor) dan dilihat nilai *chi-square* yang dihasilkan. Jika nilai *chi-square* tidak signifikan ($p > 0,05$) berarti semua item telah mengukur sesuai dengan yang diteorikan, yaitu mengukur satu faktor saja, jika terjadi maka analisis dilanjutkan ke langkah selanjutnya, yaitu melihat muatan faktor pada masing-masing item. Namun jika nilai *chi-square* signifikan ($p < 0,05$), maka diperlukan modifikasi terhadap model pengukuran yang diuji sesuai langkah kedua berikut ini.
2. Jika nilai *chi-square* signifikan, maka dilakukan modifikasi model pengukuran dengan cara mengestimasi korelasi antar kesalahan pengukuran pada beberapa item yang mungkin bersifat *multidimensional*. Ini berarti bahwa selain suatu item mengukur konstruk yang diniati ingin diukur (sesuai teori), juga dapat dilihat apakah item tersebut mengukur hal yang lain (mengukur lebih dari satu

hal). Jika setelah beberapa kesalahan pengukuran disebabkan untuk saling berkorelasi dan akhirnya diperoleh model terakhir inilah yang akan digunakan pada langkah selanjutnya.

3. Setelah diperoleh model pengukuran yang fit *unidimensional* (satu faktor) maka dilihat apakah ada item yang muatan faktornya negatif. Jika ada, item tersebut harus didrop (tidak diikutsertakan dalam skoring).
4. Dengan menggunakan SPSS dan model *unidimensional* (satu faktor) kemudian dihitung (diestimasi) nilai skor faktor (*true score*) bagi setiap orang untuk variabel yang bersangkutan. Dalam hal ini yang dianalisis faktor hanya item yang baik saja (tidak didrop).
5. Setelah didapatkan skor faktor yang telah diubah menjadi *t-score*, nilai baku inilah yang akan dianalisis dalam uji hipotesis korelasi dan regresi. Langkah-langkah ini berlaku untuk semua variabel pada penelitian ini.

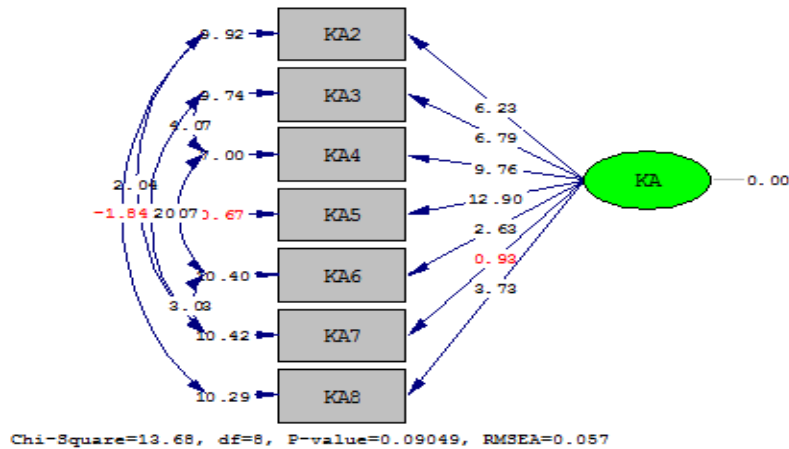
Adapun kriteria item yang baik dalam CFA yaitu:

1. Melihat signifikan tidaknya item tersebut mengukur faktornya dengan melihat nilai *t* bagi koefisien muatan faktor item. Perbandingannya adalah jika $t > 1,96$ maka item tersebut tidak akan didrop dan sebaliknya.
2. Melihat koefisien muatan faktor dari item. Jika item tersebut sudah diskor dengan *favorable* (pada skala likert 1 – 4), maka nilai koefisien muatan faktor harus bermuatan positif, dan sebaliknya. Apabila item *favorable*, namun koefisien muatan faktor item bernilai negatif, maka item tersebut akan dieliminasi dan sebaliknya.

HASIL

Skala Komitmen Afektif

Penguji mengukur apakah delapan item yang ada bersifat *unidimensional*, artinya hanya mengukur komitmen afektif. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor (*unidimensional*), ternyata data tidak *fit*, dengan $chi-square = 166,70$, $df = 20$, $p-value = 0,00000$, $RMSEA = 0,185$. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. seperti gambar 1 berikut ini:



Gambar 1

Analisis Faktor Konfirmatorik Komitmen Afektif

Dari gambar 1 diatas, maka diperoleh model fit dengan nilai *chi-square* = 13,68, *df* = 8 , *p-value* = 0,09049, *RMSEA* = 0,057 yang artinya dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu komitmen afektif.

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur, sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu dieliminasi atau tidak. Maka dilakukan pengujian hipotesis nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *t* bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 2 berikut.

Tabel 2

Muatan Faktor Item Komitmen Afektif

No. Item	Koefisien	Standar Error	Nilai t	Keterangan
KA1	-0,01	0,07	-0,11	X
KA2	0,44	0,07	6,23	√
KA3	0,48	0,07	6,79	√
KA4	0,71	0,07	9,76	√
KA5	0,96	0,07	12,9	√
KA6	0,19	0,07	2,63	√
KA7	0,07	0,07	0,93	X
KA8	0,26	0,07	3,73	√

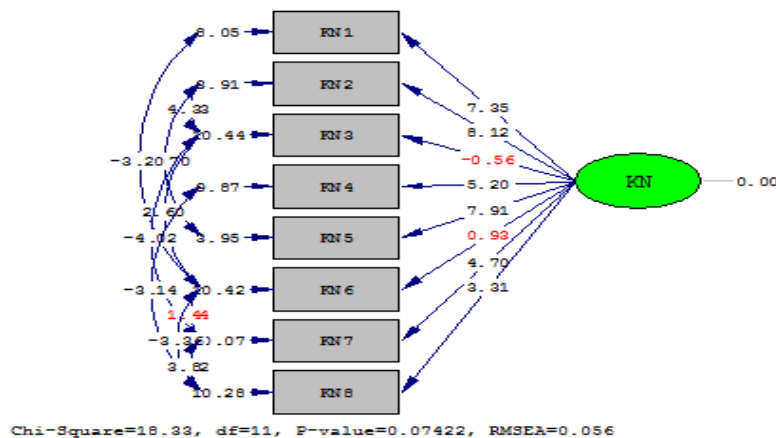
Keterangan : tanda √ = signifikan ($t > 1,96$) ; X = tidak signifikan

Dari tabel diatas, pada dasarnya variabel komitmen afektif memiliki delapan item, namun karena item ke satu bernilai negatif dan $t < 1,96$ maka item nomor satu dieliminasi dan tidak diikutkan dalam analisis. Pada tabel 3.8 dapat dilihat bahwa terdapat satu item yang memiliki nilai $t < 1,96$ yakni item nomor tujuh, sehingga item tersebut dieliminasi. Pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran

item yang saling berkorelasi, namun tidak ada item yang memiliki korelasi lebih dari tiga. Oleh karena itu, terdapat dua item yang dieliminasi.

Skala Komitmen Normatif

Penguji mengukur apakah delapan item yang ada bersifat unidimensional, artinya hanya mengukur komitmen normatif. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor (unidimensional), ternyata data tidak fit, dengan $chi-square = 120,08$, $df = 20$, $p-value = 0,00000$, $RMSEA = 0,153$. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. seperti gambar 2 berikut ini:



Gambar 2

Analisis Faktor Konfirmatorik Komitmen Normatif

Dari gambar 2 diatas, maka diperoleh model *fit* dengan maka diperoleh model *fit* dengan nilai $chi-square = 18,33$, $df = 11$, $p-value = 0,07422$, $RMSEA = 0,056$ yang artinya dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu komitmen normatif.

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur, sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu di drop atau tidak. Maka dilakukan pengujian hipotesis nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 3 berikut.

Tabel 3

Muatan Faktor Item Komitmen Normatif

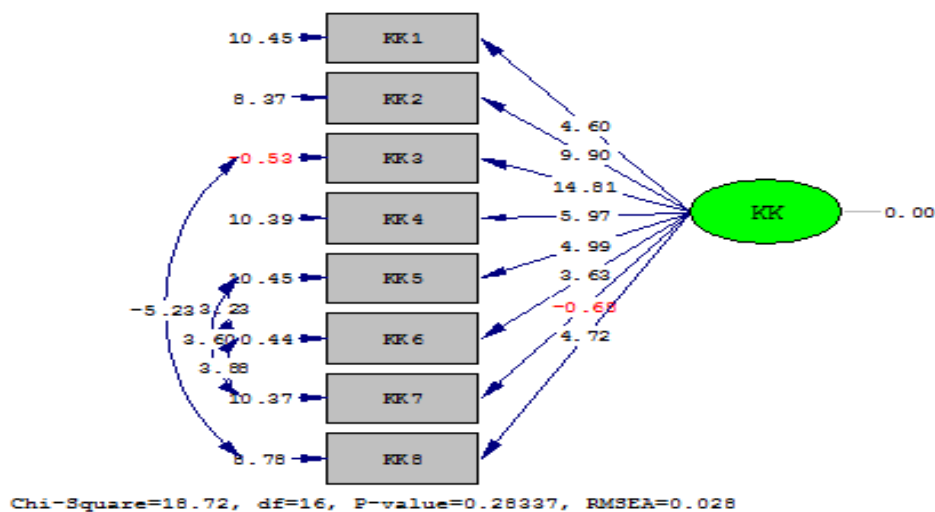
No. Item	Koefisien	Standar Error	Nilai t	Keterangan
KN1	0,57	0,08	7,35	√
KN2	0,74	0,09	8,12	√
KN3	-0,05	0,08	-0,56	X
KN4	0,39	0,07	5,20	√
KN5	0,74	0,09	7,91	√
KN6	0,07	0,07	0,93	X
KN7	0,35	0,07	4,70	√
KN8	0,24	0,07	3,31	√

Keterangan : tanda √ = signifikan ($t > 1,96$) ; X = tidak signifikan

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa item nomor tiga dan enam memiliki nilai $t < 1,96$. Selain itu koefisien pada item nomor tiga juga bernilai negatif. Pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi, namun tidak ada item yang memiliki korelasi lebih dari tiga. Oleh karena itu, item nomor tiga dan enam yang dieliminasi.

Skala Komitmen Kontinuitas

Penguji mengukur apakah delapan item yang ada bersifat unidimensional, artinya hanya mengukur komitmen kontinuitas. Dari hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor (unidimensional), ternyata data tidak fit, dengan $chi-square = 87,95$, $df = 20$, $p-value = 0,00000$, $RMSEA = 0,126$. Oleh karena itu, peneliti melakukan modifikasi terhadap model, dimana kesalahan pengukuran pada beberapa item dibebaskan berkorelasi satu sama lainnya. seperti gambar 3 berikut ini:



Gambar 3

Analisis Faktor Konfirmatorik Komitmen Kontinuitas

Dari gambar 3 diatas, maka diperoleh model fit dengan nilai *chi-square* = 18,72, *df* = 16 , *p-value* = 0,28337, RMSEA = 0,028 yang artinya dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima bahwa seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu komitmen kontinuitas.

Selanjutnya, peneliti melihat apakah signifikan item tersebut mengukur faktor yang hendak diukur, sekaligus menentukan apakah item tersebut perlu di drop atau tidak. Maka dilakukan pengujian hipotesis nihil tentang koefisien muatan faktor dari item. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *t* bagi setiap koefisien muatan faktor, seperti pada tabel 2 berikut.

Tabel 4
Muatan Faktor Item Komitmen Kontinuitas

No. Item	Koefisien	Standar Error	Nilai t	Keterangan
KK1	0,29	0,06	4,60	√
KK2	0,66	0,07	9,90	√
KK3	1,03	0,07	14,81	√
KK4	0,39	0,07	5,97	√
KK5	0,32	0,06	4,99	√
KK6	0,23	0,06	3,63	√
KK7	-0,04	0,06	-0,68	X
KK8	0,42	0,09	4,72	√

Keterangan : tanda √ = signifikan ($t > 1,96$) ; X = tidak signifikan

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa item nomor tujuh memiliki nilai $t < 1,96$ dan memiliki koefisien bermuatan negatif. Pada model pengukuran ini terdapat kesalahan pengukuran item yang saling berkorelasi, namun tidak ada item yang memiliki korelasi lebih dari tiga. Oleh karena itu, hanya item nomor tujuh yang dieliminasi.

DISKUSI

Hasil uji validitas konstruk terhadap instrumen komitmen organisasi yang diadaptasi dari Allen dan Mayer (1990) dengan menggunakan pendekatan *confirmatory factor analysis* mengungkapkan bahwa seluruh item bersifat unidimensional atau dengan kata lain hanya mengukur satu faktor saja. Terdapat lima

item yang di *drop* dikarenakan t-value < 1,96 ataupun bermuatan negatif. Dapat disimpulkan bahwa model satu faktor yang diteorikan oleh Allen dan Mayer (1990) instrument ini dapat diterima. Hal ini dikarenakan 19 item instrumen ini memenuhi kriteria-kriteria sebagai item yang baik, yaitu (1) memiliki muatan faktor positif, (2) valid (signifikan, $t > 1,96$), dan (3) hanya memiliki korelasi antar kesalahan pengukuran item yang tidak lebih dari tiga atau dengan kata lain item tersebut bersifat unidimensional.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18.
- Ekmekçi Küçükaslan. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*. Vol. 3. pp. 68-73.
- Meyer & Allen. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. I, No. I.
- Mowday, Steers & Porter. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.
- O'Reilly & Chatman. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No. 3.
- Robbins Stephen P & Timothy A. Judge . (2013). *Organization Behavior ed 15*. Pearsons Education.
- Tella, Ayeni & Popoola. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. ISSN 1522-0222.