

HASIL CEK_AGUS

by Mapsi Agus

Submission date: 17-Oct-2022 10:09AM (UTC+0700)

Submission ID: 1927201762

File name: 10526-30477-1-PB AGUS MAPSI.pdf (445.3K)

Word count: 4216

Character count: 26859

Validity and Reliability of Organizational Commitment using Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Menggunakan Confirmatory Analisis Faktor (CFA)

Agus Sulistiawan^{1*}, Erita Yuliasesti Diah Sari², Nina Zulida Situmorang³

^{1,2,3} Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Received October 20, 2020 | Accepted December 12, 2020 | Published December 28, 2020

Abstract: *Turnover* always occurs in companies, if it continues to increase, it will be detriment. Organizational commitment is a psychological state that characterizes the relationship between employee and organizations, in which the employee believes and wants to accept the goals and will remain or leave the organization as well as reflects the loyalty to a sustainable organization at which employees express their concern for the organization success and progress. The present study aims to evaluate validity and reliability score from measuring instruments based on the theory of Allen and Meyer. The dimensions that are used as reference for making the measuring instrument include affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. This study was conducted on 92 nurses by using simple random sampling technique. The measuring instrument was made by scaling using a Likert model. The measurement of validity and reliability score used Confirmatory Factor Analysis (CFA) approach by PLS 3.3.2 software. The results showed that the organizational commitment measurement tool was declared valid and reliable as a measuring tool. There were 15 items dropped out of the 24 items tested.

Keywords: Organizational Commitment; Validity; Reliability

Abstrak: *Turnover* sering terjadi dalam perusahaan, apabila terus mengalami peningkatan, tentunya hal ini akan merugikan. Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan psikologi yang mengategorikan hubungan karyawan dengan organisasi sehingga karyawan percaya dan dapat menerima tujuan-tujuan organisasi, dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi dapat merefleksikan loyalitas pada organisasi yang berkelanjutan sehingga karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengevaluasi skor validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang didasarkan pada teori Allen dan Meyer. Dimensi yang digunakan sebagai acuan pembuatan alat ukur terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Penelitian dilakukan terhadap 92 perawat dengan menggunakan teknik simple random sampling. Alat ukur disusun dengan penilaian model skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas skor menggunakan pendekatan confirmatory factor analysis (CFA) dengan bantuan software PLS 3.3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alat ukur komitmen organisasi dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur. Ada 15 item yang gugur dari 24 item yang diujikan.

* Corresponding Author: Agus Sulistiawan, deckacakep13@gmail.com, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Jl. Kapas No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166, Indonesia.

Kata Kunci: komitmen Organisasi; Validitas; Reliabilitas



Copyright ©2020. The Authors. Published by Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam. This is an open access article under the CC BY-NC-SA. Link: [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International-CC BY-NC-SA 4.0](#)

Pendahuluan

Organisasi ataupun perusahaan tidak akan terlepas dari adanya keluar masuknya karyawan atau bisa disebut dengan *turnover*. *Turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu (Susiani, 2014). *Turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwadi & Meliana, 2014). Penyebab terjadinya *turnover* bisa terjadi karena usia, lama kerja, beban kerja, faktor lingkungan, kepuasan kerja, kompensasi dan faktor organisasi. Berdasarkan sumber data dari *Hay Group Suvey Report* pada tahun 2013 tercatat di Indonesia persentasenya sebesar 25,8% dan menempati peringkat ke 3 dunia dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%) (Octaviani, 2015). Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu menelaah lagi tentang penyebab seorang melakukan *turnover* agar dapat ditekan seminimal mungkin. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala. Upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan adanya komitmen organisasi dari karyawan perusahaan atau suatu organisasi (Halimsetiono, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 15 November 2019 melalui wawancara pada perawat Rumah Sakit JIH dapat disimpulkan bahwa perusahaan menuntut untuk bekerja dengan *service excellent* meskipun saat menghadapi pelanggan yang tidak baik terhadapnya. Bentuk kinerja yang seperti ini terkadang menjadi beban yang berat untuk perawat saat bekerja. Namun, sebagai seseorang yang bekerja dalam memberikan jasa dan pelayanan itu sudah dianggap sebagai resiko setiap hari. Banyak sekali yang tidak kuat sehingga memilih untuk tidak melanjutkan kontraknya terutama bagi perawat baru namun masih banyak juga perawat yang tetap loyal terhadap keinginan dari rumah sakit sebagai bentuk komitmen karena perusahaan juga memahami dan telah memberikan yang terbaik bagi pegawainya dalam bentuk yang lain.

Komitmen utama seorang perawat yakni memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat pasien (Suarnianti, 2017). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang merupakan hubungan karakteristik pekerja dengan organisasinya yang terimplikasi kepada keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi (Allen & Meyer, 2013). Kreitner dan Kinicki (2014) mengatakan komitmen organisasi adalah suatu tingkatan seseorang untuk mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen yang dimiliki seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh ciri pribadi seseorang, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan tingkat keinginan yang berbeda. Sebuah perusahaan dituntut untuk mendapatkan karyawan yang memiliki inisiatif, dedikasi, dan komitmen tinggi pada perusahaan. Selain komitmen yang tinggi, karyawan juga didorong untuk menunjukkan semangat dan antusias yang tinggi (Ramdani dkk, 2019). Hal tersebut merupakan ciri karyawan yang memiliki

keterikatan dengan pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2014). Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen tinggi diharapkan menunjukkan kesediaannya untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi dan hasrat yang lebih untuk tetap bekerja.

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. *Affective commitment* yaitu dimensi yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi, *Continuance commitment* yaitu dimensi yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi dan *Normative commitment* yaitu dimensi yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi. Penelitian secara konsisten mengatakan karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektifnya tinggi cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen afektif rendah. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi juga akan menunjukkan kinerja yang baik daripada karyawan yang memiliki komitmen normatif rendah (Allen & Meyer, 2004).

Dari permasalahan yang ada, maka untuk mengetahui tinggi atau rendahnya komitmen perawat dalam organisasi maka diperlukan sebuah alat ukur yang valid dan reliabel. Artinya alat ukur komitmen organisasi harus mengukur konstruk komitmen organisasi agar terpercaya dan memiliki keajegan dalam pengukuran. Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2017) bisa diartikan bahwa suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut dimana hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur (Azwar, 2017). Lebih lanjut menurut Azwar (2017) reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Pada dasarnya hal yang mempengaruhi hasil penelitian terletak pada instrumennya, semakin baik konstruksi sebuah instrumen, maka semakin baik pula data yang didapatkan, begitu sebaliknya sehingga di sinilah pentingnya reliabilitas dan validitas alat ukur dalam penelitian (Azwar, 2012).

Menurut (Sugiyono, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu alat ukur adalah peneliti yang melakukan pengukuran dan subjek yang diukur. Faktor-faktor tersebut diatasi dengan menguji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas yang sesuai. Peneliti perlu meningkatkan kemampuan dalam menggunakannya untuk mengatasi pengaruh dari pengguna alat ukur. Selain itu, faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi validitas dan reliabilitas alat ukur yakni subjek yang diukur. Permasalahan subjek dapat diatasi dengan mengendalikan subjek. Meskipun suatu alat ukur telah valid dan reliabel, bukan berarti dapat digunakan dimana saja, kapan saja, dan kepada subjek siapa saja, akan tetapi alat ukur tersebut perlu diuji coba kembali setiap kali akan digunakan (Tavakol & Dennick, 2011).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Adjam dkk (2019), melakukan uji validitas dan reliabilitas pada konstruk komitmen organisasi pada Guru SLB dan hasil penelitian aspek-aspek dan

aitem (indikator) pada konstruk komitmen organisasi telah valid dan reliabel pada Guru SLB. Lingarianti (2015) melakukan penelitian tentang pengembangan alat ukur komitmen organisasi pada karyawan menghasilkan analisis validitas setiap item jika dibandingkan dengan skor keseluruhan skala menghasilkan data yang sangat signifikan yang berarti bahwa setiap aspek dalam skala komitmen organisasi valid dan reliabel. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengevaluasi skor validitas dan reliabilitas alat ukur komitmen organisasi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit JIH Yogyakarta yang disusun berdasarkan teori Allen dan Meyer.

Metode

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 perawat yang bekerja di Rumah Sakit JIH Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probabilitas atau *simple random sampling* yaitu teknik sampling yang dilakukan secara acak di dalam populasi sehingga subjek memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Azwar, 2017).

Metode pengumpulan data berupa Skala. Skala skala model komitmen organisasi yang digunakan yakni penilaian model skala *Likert*. dengan empat alternative jawaban (STS) sangat tidak sesuai, (TS) Tidak sesuai, (S) Sesuai, (SS) sangat sesuai. *Skala Organizational Commitment* disusun oleh peneliti berdasarkan pada dimensi komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (2013) yang terdiri dari *Affective commitment*, *Continuance* dan *Normative commitment*.

Metode penelitian dianalisis menggunakan pendekatan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan *software* program Smart PLS 3.3.2 dengan tujuan untuk menguji *outer model*. CFA merupakan model untuk menguji seberapa baik variabel yang diukur untuk dapat mewakili suatu konstruk dengan cara melakukan uji validitas dan reliabilitas konstruk yang terdiri dari uji validitas berupa validitas konvergen dengan melihat nilai *loading factor* > 0,5 untuk idelanya > 0,7 dan nilai *average variance extracted* > 0,5 sedangkan uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan akar *average variance extracted* (AVE) antar dimensi harus lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan dimensi lain dan melakukan uji reliabilitas dengan cara melihat hasil *Cronbach's alpha* yang diharapkan >0,7 dan *Composite Reliability* konstruk > 0,7 (Hair Jr dkk, 2014). Reliabilitas antara 0,6 dan 0,7 dapat diterima, asalkan indikator dari validitas konstruk yang lain baik (Hair Jr dkk, 2014).

Hasil

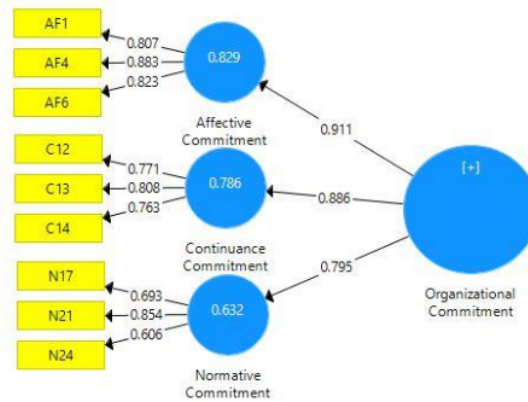
Total aitem pada skala komitmen organisasi berdasarkan dimensi dari Allen dan Meyer, 2013) adalah 24 aitem dengan jumlah setiap dimensi terdapat 8 aitem yang terdiri dari 4 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*. Kisi-kisi skala komitmen organisasi tertulis dalam *blueprint* tabel 1.

Tabel 1. *Blueprint* Skala Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	No. Aitem		Frekuensi
		F	Uf	
<i>Affective Commitment</i>	Keterkaitan identitas	1	8	8
	Nilai Kebersamaan	6,7	5	
	Keterlibatan Pribadi	4	2,3	

Continuance Commitment	Besarnya investasi pada organisasi	13,14	15, 16	
	Persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternatif)	11,12	9, 10	8
Normative Commitment	Internalisasi norma yang ada	17	18, 23	
	Loyalitas pada organisasi	19,20	24	8
	Manfaat dan kewajiban terhadap organisasi	21	22	
Jumlah		12	12	24

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa uji coba *outer model* yang dilakukan pada konstruk komitmen organisasi yang diukur telah memenuhi validitas dan reliabilitas dan dapat dilihat pada gambar *output outer model* berikut.



Gambar 1 Output Uji Outer Model Konstruk *Organizational Commitment*

Uji Validitas

Validitas dalam *Partial Least Squares* (PLS) untuk menganalisis konstruk komitmen organisasi adalah validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan konstruknya, dengan *standardized factor loading*. Uji validitas konvergen dengan cara melihat nilai *loading factor* > 0,5 untuk idelanya > 0,7 (Hair Jr dkk, 2014). Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa nilai *loading factor* telah memenuhi > 0,5 dan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai *loading factor* (konstruk-dimensi)

Dimention	Nilai <i>loading factor</i>	Keterangan
AF	0,911	Valid
C	0,886	Valid
N	0,795	Valid

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *affective commitment* memiliki nilai *loading factor* 0, 911, dimensi *continuance commitment* memiliki nilai *loading factor* 0,886 dan *normative*

commitment memiliki nilai *loading factor* 0,795. Dimensi *affective commitment* memiliki paling dominan dibanding dimensi *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Tabel 3. Nilai *loading factor* (dimensi-aitem)

Aitem	Nilai <i>loading factor</i>	Keterangan
AF1	0,807	Valid
AF4	0,883	Valid
AF6	0,823	Valid
C12	0,771	Valid
C13	0,808	Valid
C14	0,763	Valid
N17	0,693	Valid
N21	0,854	Valid
N24	0,606	Valid

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Affective Commitment* direfleksikan oleh 3 aitem yaitu AF1, AF4 dan AF6. Nilai *loading factor* tertinggi ada pada aitem AF4 (0,883) sedangkan nilai *loading factor* terendah dari dimensi *Affective Commitment* ada pada aitem AF1 (0,807). Pada dimensi *Continuance Commitment* direfleksikan oleh 3 aitem yaitu C12,C13,C14. Nilai *loading factor* tertinggi ada pada aitem C13 (0,808) sedangkan nilai *loading factor* terendah ada pada aitem C14 (0,763) dan pada dimensi *Normative Commitment* direfleksikan oleh 3 aitem yaitu N17, N21, N24. Nilai *loading factor* tertinggi ada pada aitem N21(0,854) sedangkan nilai *loading factor* terendah ada pada aitem N24 (0,606).

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) >0,5 maka dapat disimpulkan nilai validitas telah memenuhi dan nilai *average variance extracted* (AVE) konstruk komitmen organisasi pada tiap dimensi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Dimention	Nilai AVE	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	0,703	Valid
<i>Continuance Commitment</i>	0,610	Valid
<i>Normative Commitment</i>	0,526	Valid

Hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing dimensi lebih tinggi dibandingkan dengan nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) pada dimensi lain, sehingga validitas diskriminan terpenuhi dan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE) Konstruksi Komitmen Organisasi

Dimention	AF	C	N
AF	0,838	0,680	0,625
C	0,680	0,781	0,706
N	0,625	0,706	0,722

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam *Partial Least Squares (PLS)* untuk menganalisis konstruk Komitmen Organisasi adalah dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite reliability* digunakan untuk menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing aitem dalam mengukur variabel laten atau mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Nilai *Cronbach's alpha* dapat diharapkan $>0,7$ dan nilai *composite reliability* $>0,7$ namun Reliabilitas antara 0,6 dan 0,7 masih dapat diterima, asalkan indikator dari validitas konstruk yang lain baik (Hair Jr dkk, 2014) dan dapat dilihat dalam tabel 6.

Tabel 6. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Konstruk	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,863	0,893	Reliabel

Uji validitas dan Reliabilitas konstruk tersebut menghasilkan aitem-aitem yang valid dan reliable yang mampu merefleksikan konstruk Komitmen Organisasi yaitu aitem pada nomor 1,4,6,12, 13,14,17,21,24 sedangkan aitem-aitem yang tidak mampu merefleksikan Komitmen Organisasi yaitu aitem pada nomor 1,2,3,5,7,8,9,10,11,15,16,18,19,20,22,23. Berdasarkan hasil analisis data penelitian menggunakan 2nd Order Confirmatory Factor Analisis (CFA) maka disimpulkan bahwa model pengukuran dapat diterima karena semua komponen yang diujikan mampu merefleksikan variabel yang dibentuk.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi yang disusun mampu merefleksikan konstruk komitmen organisasi. Dimensi yang dominan yaitu *affective commitment* sedangkan dimensi yang lemah merefleksikan konstruk komitmen organisasi adalah *normative commitment*. *Affective commitment* sebagai dimensi yang dominan pada perawat ditunjukkan dengan indikator mengenai keterkaitan identitas sebagai karyawan di Rumah Sakit JIH yang dilihat dari kebersamaan serta keterlibatan pribadi dalam melaksanakan tugasnya saat bekerja. Aitem-aitem yang valid dan reliable pada dimensi *affective commitment* yang dapat digambarkan perawat yang bekerja di Rumah Sakit JIH Yogyakarta seperti merasa sangat bangga telah menjadi bagian dari perusahaan sehingga berdampak dengan pelayanan, dengan adanya rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan sehingga mengakibatkan kemampuan untuk bekerja keras dalam memajukan perusahaan tinggi dan menjadikan kebersamaan dalam perusahaan tersebut sudah seperti keluarga.

Normative commitment sebagai dimensi yang lemah pada perawat ditunjukkan dengan indikator mengenai keterkaitan internalisasi norma, sikap **loyalitas pada organisasi** dan **manfaat dan kewajiban terhadap organisasi** sehingga perawat yang bekerja di Rumah Sakit JIH Yogyakarta menganggap bahwa nilai atau aturan yang berlaku pada perusahaan sudah sesuai dengan keinginan atau hati nurani pada perawat sehingga memunculkan sikap tanggungjawab terhadap apa yang sudah menjadi tugas dari perawat namun di satu sisi perawat juga memiliki peluang untuk sewaktu-waktu meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adjam dkk (2019), aspek-aspek dan aitem (indikator) pada konstruk komitmen organisasi telah valid dan reliabel pada Guru SLB namun yang membedakan adalah kontribusi aspek yang paling dominan untuk merefleksikan konstruk komitmen organisasi adalah aspek *normative commitment* (NC) sedangkan kontribusi paling kecil adalah aspek *affective commitment* (AC). Ingarianti (2015) melakukan penelitian tentang pengembangan alat ukur komitmen organisasi pada karyawan menghasilkan analisis validitas menggunakan SPSS pada setiap item jika dibandingkan dengan skor keseluruhan skala menghasilkan data yang sangat signifikan yang berarti bahwa setiap aspek dalam skala komitmen organisasi valid dan reliabel. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pritanadhira (2019), meskipun cukup banyak aitem yang gugur pada tahap seleksi aitem, skala komitmen organisasi masih layak digunakan karena masih memenuhi standar minimum reliabilitas dan tidak ada dimensi dari konstruk komitmen organisasi yang gugur sehingga masih bisa dikatakan valid dan reliabel untuk dapat digunakan sebagai alat ukur yang dianalisis dengan metode uji coba terpakai.

Hasil lain uji validitas konstruk terhadap instrumen komitmen organisasi yang dilakukan Fauziah (2016) mengungkapkan bahwa seluruh item bersifat unidimensional atau dengan kata lain hanya bisa mengukur satu faktor saja karena terdapat lima item yang bermuatan negatif namun masih ada item instrumen yang memenuhi kriteria-kriteria sebagai item yang baik, yaitu memiliki muatan faktor positif, valid, dan hanya memiliki korelasi antar kesalahan pengukuran item yang tidak lebih dari tiga sehingga uji konstruk terhadap instrument komitmen organisasi dapat diterima. Berbeda dengan hasil uji validitas konstruk komitmen organisasi dengan metode *confirmatory factor analysis* (CFA) yang dilakukan Miftahuddin (2018) dengan bantuan LISREL menunjukkan bahwa semua dimensi memerlukan modifikasi model pengukuran untuk dapat memperoleh nilai 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.

Berdasarkan dari berbagai paparan dan perbandingan dengan penelitian terdahulu, maka skala komitmen organisasi penelitian yang disusun berdasarkan dimensi Allen dan Meyer (2013) ini juga layak untuk dijadikan acuan untuk digunakan atau diterapkan dalam mengekspresikan komitmen pada perawat, karena hasil analisis menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi memiliki validitas dan reliabilitas yang lebih baik yang dirumuskan dari deskripsi temuan dan pembahasan hasil-hasil penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas, maka dari 24 aitem yang diujikan terdapat 9 aitem yang valid dan reliabel. Ketiga dimensi konstruk komitmen organisasi memiliki aitem yang dapat merefleksikan dimensi pada konstruk komitmen organisasi. Kontribusi dimensi yang paling dominan untuk merefleksikan konstruk komitmen organisasi adalah dimensi *affective commitment* (AF) sedangkan kontribusi dimensi yang lemah adalah *normative commitment* (NC). Oleh karena itu, alat ukur komitmen organisasi dikatakan valid dan reliabel untuk dijadikan alat ukur komitmen organisasi pada Perawat di Rumah Sakit JIH Yogyakarta. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang validitas dan reliabilitas skala komitmen organisasi dalam konteks psikologi khususnya di bidang industri dan organisasi sehingga dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian dan menjadi referensi dalam penelitian lebih lanjut terkait komitmen organisasi. Bagi Peneliti selanjutnya agar lebih kreatif lagi dalam mengolah konstruk komitmen organisasi dikarenakan penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi akan selalu ada dan juga dapat mempertimbangkan dengan melakukan uji coba pada profesi lain sebagai bahan tambahan referensi bagi peneliti di masa yang akan datang.

Daftar Rujukan

- Adjam, F., Tentama, F., & Yuliasesti, E. (2019). Pengujian Validitas dan Reliabilitas pada Konstruk Komitmen Organisasi . *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 127-134.
- Allen, N., & Meyer, J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. London, Canada: Department of Psychology The University of Western Ontario.
- Allen, N., & Meyer, J. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi, Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). The Job Demands-Resources Model: State of the Art . *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, 309-328. DOI: doi.org/10.1108/02683940710733115
- Baraweri, S., & Suharnomo. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponegoro Journal of Management Vol 4 No. 4*, 1-12.
- Fauziah, S. (2016). Uji Validitas Konstruk Instrumen Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia Vol. 5 No.1*. DOI: 10.15408/jp3i.v5i1.9244
- Fitria, R. M., Dewi, R. S., & Febriana, S. K. (2015). Peranan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perawat. *Jurnal Ecopsy, Vol. 2 No.1*, 8-12. DOI: dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v2i1.510.
- Hair Jr, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition "Pearson New International Edition"*. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Halimsetiono, E. (2014). Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover. *Kesmas, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 8, No. 8*, 339-345. DOI : dx.doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP Vol 6, No. 1*, 80-91. DOI: doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior Buku 1 -9/E*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Vol. 1 No.1*, 38-45.

- Miftahuddin, M. H. (2018). Uji Validitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *JP31 (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, Vol. 7 No. 2, 97-103. DOI: 10.15408/jp3i.v7i2.12108.
- Nursyamsi. (2013). Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol 17 No 3*, 488-498.
- Octaviani, H. (2015). Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja, dan Turn Over Intention : Studi Empiris pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 2*, 111-128.
- Priambodo, E., Darokah, M., & Diah Sari, E. (2019). Peran Self-efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 6 No. 2*, 213-228. DOI: doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974.
- Pritanadhira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 35-54. DOI: doi.org/10.18326/ijip.v1i1.35-54.
- Rahayu, F. D. (2012). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Psikologi*, 61-73. DOI: doi.org/10.35891/jip.
- Ramdani, Z., Marlioni, R., & Rahman, A. (2019). The Individual Work Performance Scale: A Psychometric Study and its Application for Employee Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol 7 No.5, 405-414. DOI: doi.org/10.18510/hssr.2019.7545.
- Ridwan, S., & Anik, H. (2020). The Effect of Organizational Culture, Non Financial Compensation and Job Satisfaction on Organizational Commitment in The Center for Strategic Studies of TNI . *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS) Vol 1 Issue 6*, 981-1000. DOI: doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.473
- Suarnianti. (2017). Komitmen Perawat terhadap Penerapan Standard di Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Global Health Science Vol. 2 No. 4*, 404-408. DOI: dx.doi.org/10.33846/ghs.v2i4.174
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukasih, N. N., Suardhika, I. N., & Sapta, I. K. (2019). Organizational Culture, Organizational Justice, Employee Performance, Organizational Commitment in Bali Province Income Area. *International Journal of Smart Grid and Clean Energy (IJSGCE) Vol 2 No.3*, 301-309. DOI: doi.org/10.1234/ijsegce.v2i3.121
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri Vol. 3, No.1*, 1-9. DOI: doi.org/10.26593/jrsi.v3i1.337.1-9
- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 3, No.9*.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. DOI: 10.5116/ijme.4dfb.8dfd.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol. 7 No. 1*, 17-23. DOI: dx.doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100.

This page is intentionally left blank

HASIL CEK_AGUS

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.uns.ac.id

Internet Source

3%

2

repository.uin-malang.ac.id

Internet Source

3%

3

ejournal.unp.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On