

Pengujian validitas dan reliabilitas pada konstruk komitmen organisasi

Fadiah Andini Adjam

Magister Psikologi, Program Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
fadiahadjam@gmail.com

Fatwa Tentama

Magister Psikologi, Program Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

Erita Yuliasesti

Magister Psikologi, Program Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
ediahsari@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang dicapai oleh organisasi, dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan suatu organisasi yang unggul demi tercapainya suatu tujuan yang ingin diraihinya. Tujuan dari penelitian ini pertama untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas konstruk dari komitmen organisasi, dan kedua untuk mengetahui kontribusi aspek-aspek dan aitem-aitem (indikator) komitmen organisasi dalam merefleksikan/mengukur konstruk komitmen organisasi yang dominan atau tidak dominan. Subjek penelitian ini yaitu guru sekolah luar biasa negeri di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu *Partial Least Squares* (PLS) untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur pada konstruk komitmen organisasi. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa aspek-aspek dan aitem (indikator) pada konstruk komitmen organisasi telah valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian dapat merefleksikan konstruk komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Validitas, Reliabilitas

ABSTRACT

Organizational commitment that supports in determining a strong belief in the values and goals supported by the organization, with strong participation to maintain an organization that excels in order to achieve the goals it wants to achieve. The purpose from the research, first to examine the construct validity and construct reliability of organizational commitment, and second to determine the contribution of aspects and items (indicators) of organizational commitment in reflecting/measuring the construct organizational commitment of dominant or not dominant. The subject of this research is the teachers of extraordinary school in Yogyakarta. The research method used is Partial Least Squares (PLS) to measure the validity and reliability of measuring instruments on the construct of organizational commitment. The results of the study can be seen that aspects and aitem (indicators) in the construct of organizational commitment are valid and reliable, so that it can be used as a measurement of research to reflect the construct of organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Reliability, Validity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, 2012). Salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan adanya komitmen organisasi dari karyawan perusahaan atau suatu organisasi. Komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Hal ini juga dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak tujuan-tujuan organisasi dan berkeinginan untuk bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Chughtai & Zafar, 2006). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Tolentino (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang dicapai oleh organisasi, dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan suatu organisasi yang unggul demi tercapainya suatu tujuan yang ingin diraihinya. Penelitian yang dilakukan Celebi dan Korumaz (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dalam loyalitas dan komitmen organisasi pada guru di sekolah. Hasil penelitian lainnya menurut Vural dan Peker (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada persepsi pendidikan dengan meningkatnya komitmen organisasi pada guru di sekolah.

Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang maka akan kinerja, loyalitas dan persepsi juga semakin meningkat. Jika komitmen organisasi ini bisa diterapkan pada guru SLB maka dimungkinkan guru SLB akan memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolahnya. Mathis dan Jackson (2011) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi.

Terdapat tiga aspek menurut Allen dan Meyer (1991) yaitu *affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi, *continuanse commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, dan *normative commitment* menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan

kebahagiaan. Tujuan yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, konstruk komitmen organisasi digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada guru sekolah luar biasa.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah 34 guru di SLBN 1 Sleman, 34 guru di SLBN 2 Bantul dan 57 guru di SLBN Pembina provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Total jumlah keseluruhan guru dalam tiga SLBN yaitu 125 orang. Skala dalam penelitian ini menggunakan penilaian model skala *Likert*. Validitas dan reliabilitas pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan *outer model* dalam *Partial Least Squares* (PLS). *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas yang terdiri dari validitas konvergen, diskriminan dan reliabilitas untuk menunjukkan *internal consistency* dengan melihat nilai *composite reliability* (Jogiyanto, 2011). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Structure Equation Modeling* (SEM) dengan metode analisis data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) yaitu Smart PLS 3.0 untuk melakukan pengujian model struktural (*inner model*).

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 konstraknya, dengan *standardized factor loading*. Menurut Hair *et. al.*, *rule of thumb* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah nilai *factor loading* > 0,5 yang dianggap signifikan secara praktikal dan *average variance extracted* (AVE) > 0,5 (Jogiyanto, 2011). Validitas diskriminan adalah besarnya nilai *loading* antara aspek dengan aspek yang lebih besar dibandingkan dengan nilai aspek lainnya. Nilai tersebut dilihat dari membandingkan akar *average variance extracted* (AVE) aspek harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan aspek lainnya.

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 menunjukkan *internal consistency* dan nilai konsistensi dari masing-masing aitem dalam mengukur variabel laten atau mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* yang diharapkan adalah > 0,7 (Jogiyanto, 2011).

Tabel 1.
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	DIMENSI	INDIKATOR	AITEM		JUMLAH
			Favorable	Ufavorable	
1.	<i>Affective commitment</i>	a. Seberapa jauh karyawan terikat secara emosi dan mengenal	1, 7, 13, 19	4, 10, 16, 22	8
		b. Mampu terlibat dalam organisasi			
2.	<i>Cotinuance commitment</i>	a. Penilaian terhadap biaya saat meninggalkan organisasi	2, 8, 14, 20	5, 11, 17, 23	8
		b. Meningkatkan kualitas dalam penilaian dan gaji dalam organisasi			
3.	<i>Normative commitment</i>	a. Saling terikat secara psikologis dalam organisasi	3, 9, 15, 21	6,12, 18, 24	8
		b. Memiliki perasaan positif dalam organisasi			
TOTAL			12	12	24

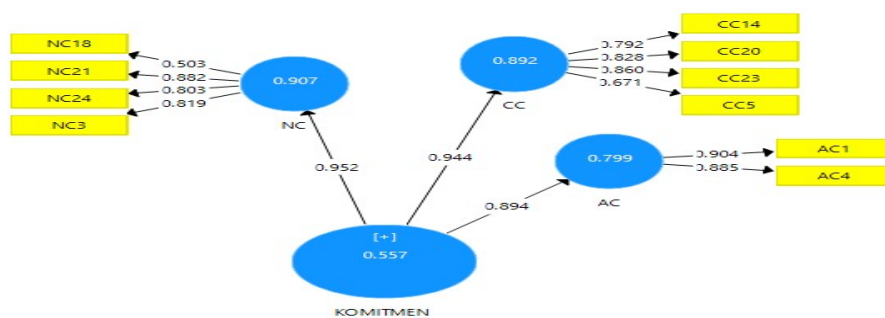
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis konstruk komitmen organisasi diketahui valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terdapat sembilan aitem (indikator) yang telah valid dari 12 aitem konstruk komitmen organisasi yang telah disusun. Aitem-aitem tersebut memiliki nilai *factor loading* > 0,5 dan nilai AVE juga > 0,5 yang mengartikan bahwa kesembilan aitem tersebut telah memenuhi syarat nilai aitem yang valid. Validitas konvergen berdasarkan nilai *factor loading* dan AVE yang telah valid pada komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 2 dan gambar 1 sebagai berikut:

Tabel 2.

Nilai Factor Loading Dan Avarage Variance Extracted (AVE) Konstruk Komitmen Organisasi

Konstruk	Nomor Aitem	Factor loading	Avarage Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi	AC1	0,851	0,802
	AC4	0,723	
	CC5	0,577	
	CC14	0,740	
	CC20	0,900	
	CC23	0,786	
	NC18	0,522	
	NC21	0,856	
	NC24	0,789	



Gambar 1. Output PLS Algorithm Konstruk Komitmen Organisasi

Berdasarkan keterangan tabel 2 dan gambar 1, dapat dilihat bahwa ketiga aspek konstruk komitmen organisasi memiliki aitem yang dapat merefleksikan tiap aspek. Aspek dengan indikator paling sedikit adalah aspek *affective commitment* (AC) dengan jumlah dua aitem yang valid setelah dilakukan analisis. Sedangkan aspek dengan aitem paling banyak adalah aspek *cotinuance commitment* (CC) dengan jumlah empat aitem yang valid setelah analisis. Pada aspek *normative commitment* (NC) menyisakan tiga aitem yang valid setelah analisis.

Hal tersebut mengartikan bahwa kontribusi aspek yang paling dominan untuk merefleksikan konstruk komitmen organisasi adalah aspek *cotinuance commitment* (CC) dengan nilai *factor loading* aitem paling besar terletak pada aitem CC20 yaitu 0,900. Sedangkan kontribusi paling kecil adalah aspek *normative commitment* (NC) dengan nilai *factor loading* paling kecil adalah aitem NC18 yaitu sebesar 0,522. Berikut adalah hasil analisis konstruk komitmen organisasi pada validitas diskriminan dapat dilihat di tabel 3.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 127-134

Tabel 3.

Validitas Diskriminan Aspek-Aspek pada Konstruk Komitmen Organisasi

Aspek	AC	CC	NC
AC	0,894	0,786	0,714
CC	0,786	0,791	0,754
NC	0,714	0,754	0,766

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa validitas diskriminan antar aspek sudah terpenuhi. Nilai akar AVE pada tiap aspek lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi aspek lainnya. Reliabilitas konstruk komitmen organisasi dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* yang diketahui telah reliabel. Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* tersebut dapat dilihat pada tabel 4. Dapat dilihat bahwa konstruk komitmen organisasi telah memenuhi syarat reliabilitas, yaitu nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* $> 0,7$.

Tabel 4.

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Konstruk Komitmen Organisasi

Konstruk	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Komitmen organisasi	0,921	0,935	Reliabel

Berdasarkan keterangan tabel 3, dapat dilihat bahwa konstruk komitmen organisasi telah memenuhi syarat reliabilitas, yaitu nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* $> 0,7$ dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,921 dan *Composite reliability* 0,935.

Kontribusi tiap aspek untuk merefleksikan konstruk komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 5, yaitu dengan melihat nilai *T-Statistic* tiap aspek. Diketahui bahwa ketiga aspek konstruk komitmen organisasi memiliki aitem yang dapat merefleksikan tiap aspek pada konstruk komitmen organisasi. Kontribusi aspek yang paling dominan untuk merefleksikan konstruk komitmen organisasi adalah aspek *normative commitment* (NC) dengan nilai *T-Statistic* sebesar 77,939 sedangkan kontribusi paling kecil yaitu aspek *affective commitment* (AC) dengan nilai *T-Statistic* 31,381. Berikut adalah tabel 5 dengan nilai *T-Statistic* Konstruk komitmen organisasi.

Tabel 5.

Nilai T-Statistic Konstruk Komitmen Organisasi

Aspek	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
AC	31,381	0.000
CC	70,385	0.000
NC	77,908	0.000

Berdasarkan penjelasan di atas, maka aspek-aspek dan aitem-aitem (indikator) pada konstruk komitmen organisasi diketahui valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat

ukur penelitian yang dapat merefleksikan konstruk komitmen organisasi. Berikut sebaran aitem konstruk komitmen organisasi yang valid dan reliabel dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.
Sebaran Aitem Konstruk Komitmen Organisasi yang Valid dan Reliable

No	DIMENSI	AITEM		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Affective commitment (AC)</i>	1	4	2
2.	<i>Cotinuance commitment (CC)</i>	14, 20	5, 23	4
3.	<i>Normative commitment (NC)</i>	3, 21	18, 24	4
Jumlah		5	5	10

Konstruk komitmen organisasi diketahui dapat digunakan untuk penelitian, sehingga sebaran aitem konstruk komitmen organisasi disusun dengan penomoran baru dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Sebaran Aitem Konstruk Komitmen Organisasi Penomoran Baru

No	DIMENSI	AITEM		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Affective commitment (AC)</i>	1	4	2
2.	<i>Cotinuance commitment (CC)</i>	2, 7	5, 9	4
3.	<i>Normative commitment (NC)</i>	3, 8	6, 10	4
Jumlah		5	5	10

KESIMPULAN

Berdasarkan aspek-aspek dan aitem-aitem pada konstruk komitmen organisasi diketahui valid dan reliable. Ketiga aspek konstruk komitmen organisasi memiliki aitem yang dapat merefleksikan tiap aspek pada konstruk komitmen organisasi. Kontribusi aspek yang paling dominan untuk merefleksikan konstruk komitmen organisasi adalah aspek *normative commitment (NC)* sedangkan kontribusi paling kecil adalah aspek *affective commitment (AC)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Celebi, N., & Korumaz, M. (2016). Teachers loyalty to their supervisors and organizational commitment. *Educational Research and Reviews*, 11(12), 1161-1167. DOI: 10.5897/ERR2016.2808.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
08 Agustus, 2019, Hal. 127-134

- Chunghtai, A. P., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among pakistani university teachers. *Applied H.R.M research*, 11(1), 39-64.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan aplikasi structural equation modeling (SEM) berbasis varian dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Mathis, L., Robert., & John, H. J. (2011). *Human resource management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51-59, ISSN 2304-0777.
- Vural, M., & Peker A. T. (2018). Effect of the mobbing perceptions of physical education and sports teachers on the organizational commitment levels. *Universal Journal of Educational Research* 6(12), 2841-2845. DOI: 10.13189/ujer.2018.061218.