

**PENGUJIAN PSIKOMETRIS SKALA PSIKOLOGI:  
KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF**

**MIFTAHUN NI'MAH SUSENO**  
**0812 2125 2407**

[miftah.suseno@uin-suka.ac.id](mailto:miftah.suseno@uin-suka.ac.id)  
[miftahsuseno@gmail.com](mailto:miftahsuseno@gmail.com)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**  
**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

### 1. Definisi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1983) dalam tulisannya memaparkan beberapa definisi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain Sheldon mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau melekatkan individu pada organisasi tersebut. Kanter mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan dari pelaku-pelaku sosial untuk memberikan tenaga dan kesetiaannya pada sistem-sistem sosial. Steers dan Porter (1983) juga menyimpulkan bahwa terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan konsep komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu pengertian komitmen dalam kategori sikap dan komitmen dalam kategori perilaku.

Pendekatan pertama yang memandang bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk sikap merupakan suatu keadaan sikap karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini sependapat dengan Miner (1992) bahwa komitmen sikap merupakan kekuatan relatif proses identifikasi seseorang dengan keterlibatannya dalam organisasi, serta menggabungkan ada atau tidaknya keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sheldon, Hall dan Kanter (Steers & Porter, 1983) menggunakan pendekatan ini dalam mendefinisikan komitmen organisasi.

Pendekatan kedua yaitu komitmen sebagai bentuk perilaku (*behavior*) merupakan ketergantungan karyawan terhadap aktivitasnya di masa lalu dalam perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan karena alasan tertentu, seperti kehilangan hal-hal yang diperolehnya selama ini dari perusahaan. Definisi komitmen organisasi dari Salancik (Steers & Porter, 1983) merupakan salah satu contoh dari pendekatan perilaku. Pendekatan ini juga sejalan dengan pendapat Becker (Meyer, Allen, & Smith, 1993) yang mendefinisikan komitmen sebagai kecenderungan untuk mengikuti suatu kegiatan dengan konsisten untuk menghindari biaya yang harus dikeluarkan jika melakukan hal sebaliknya.

Berdasarkan dua pendekatan tersebut, Porter dan Smith (Steers & Porter, 1983) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi

dan keterlibatan individu terhadap organisasi tersebut. Konsep ini terdiri dari tiga faktor, yaitu:

- a. Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dan rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi.
- b. Kemauan untuk berusaha menggunakan segala daya bagi kepentingan organisasi. Hal ini menyangkut keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab terhadap pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Menurut Meyer, dkk. (1993), komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Komitmen terhadap organisasi dalam tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi, komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mengandung elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban.

Berdasarkan tiga komponen tersebut, Meyer, dkk., (1993) mengajukan konsep tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- a. Komitmen afektif yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Derajat kesesuaian antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan

organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. Dengan kata lain, seseorang dengan komitmen afektif yang kuat akan setia dengan perusahaan karena mereka memang ingin menetap di perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif antara lain; persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, ketergantungan terhadap organisasi, karakteristik personal, persepsi terhadap manajemen partisipatif, dan masa kerja (Dunham, Grube, & Castaneda, 1994). Komitmen afektif ini akan menghasilkan perilaku kesukaan untuk bekerja seperti biasanya, mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya, dan bersedia memberi pertolongan (Meyer, dkk., 1993).

b. Komitmen kontinuitas yaitu komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan perusahaan. Kerugian tersebut antara lain:

- 1) Investasi dalam bentuk rencana pensiun, senioritas, spesialisasi, dan ketrampilan kerja yang tidak dapat ditransfer, serta kasih sayang dan kekeluargaan yang diperoleh selama mereka berada di perusahaan tersebut dan harus dikorbankan jika ia berganti pekerjaan.
- 2) Mereka harus bertahan dengan pekerjaan yang sekarang karena tidak adanya harapan untuk pekerjaan alternatif yang lain, seseorang dengan tingkat komitmen kontinuitas yang tinggi memilih untuk menetap dengan perusahaannya karena ia merasa perlu untuk melakukannya.

Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen kontinuitas adalah umur, masa kerja, kepuasan karir, intensi untuk meninggalkan perusahaan (Dunham, dkk., 1994), selain faktor tersebut, komitmen ini juga dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja (Mowday, dkk dalam Meyer, dkk., 1993). Seseorang yang mempunyai komitmen kontinuitas ini hanya akan berbuat sedikit lebih dari yang dituntut oleh pekerjaan (Meyer, dkk., 1993).

c. Komitmen normatif yang merupakan perasaan-perasaan seperti tanggungjawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang

menyebabkan mereka merasa wajib untuk tetap berada di perusahaan tersebut. Komitmen normatif berbeda dengan komitmen afektif dan kontinuitas karena tidak menunjukkan kebutuhan untuk berhubungan dengan tujuan dan misi perusahaan, dan juga tidak menunjukkan pertukaran ekstrinsik secara eksplisit terlibat dalam hubungan tersebut. Seseorang dengan komitmen normatif yang tinggi memilih untuk tetap bekerja di perusahaan karena ia merasa bahwa ia harus menetap di perusahaan tersebut. Hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen normatif adalah komitmen rekan kerja, ketergantungan organisasi, dan persepsi terhadap manajemen partipatif (Dunham, dkk., 1994). Mereka yang mempunyai komitmen normatif tinggi hanya mau melakukan sesuatu yang menjadi bagian dari tanggungjawabnya, atau menghasilkan timbal balik berupa keuntungan yang akan diterimanya (Meyer, dkk., 1993).

Berdasarkan definisi-definisi komitmen organisasi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukan sekedar loyalitas karyawan yang pasif terhadap organisasi, tetapi juga menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif, yang ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam kegiatan-kegiatan organisasi dalam usaha mencapai tujuan-tujuan organisasi.

## **2. Komponen Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi dalam tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen sebagai kelekatan afeksi kepada organisasi, komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mengandung elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban. Meyer, dkk. (1993) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi dalam tiga komponen yaitu:

- a. Komitmen afektif berkaitan dengan adanya ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, identifikasi karyawan yang kuat dengan tujuan organisasi, keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi dan adanya

keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan akan menghasilkan perilaku kesukaan untuk bekerja, mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, dan bersedia memberi pertolongan bila ada yang membutuhkan.

- b. Komitmen kontinuitas berkaitan dengan adanya perbandingan untung ruginya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen kontinuitas tinggi tetap ingin bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan perusahaan, dan merasa harus tetap menjadi bagian dari perusahaan untuk menghindari kerugian yang akan dihadapi jika keluar dari perusahaan. Karyawan akan berbuat lebih dari yang seharusnya atau dibutuhkan untuk bertahan pada perusahaan tersebut.
- c. Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen normatif tinggi, tetap bergabung dengan organisasi karena mereka harus melakukannya atau karyawan merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif tinggi hanya mau melakukan sesuatu yang menjadi bagian dari tanggungjawabnya atau menghasilkan timbal balik berupa keuntungan yang diterima.

Tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer, dkk.(1993) digunakan sebagai acuan dalam penyusunan alat ukur skala komitmen organisasi.

### **3. Definisi Operasional Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan (Meyer, dkk, 1993). Berdasarkan definisi tersebut, kemudian dikemukakan tiga model komponen komitmen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Pengukuran komitmen organisasi diperoleh dengan menggunakan skala komitmen organisasi

berdasarkan adaptasi dari **Three Component Model of Organizational Commitment Questionnaire** yang dikembangkan oleh Meyer, dkk. (1993). Data yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi skor maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi rendah.

**4. Blue Print dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Diuji**

**Blue Print Skala Komitmen Organisasi Sebelum Diuji**

Komponen	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komitmen Afektif	3	3	6
Komitmen Kontinuitas	4	2	6
Komitmen Normatif	5	1	6
Jumlah	12	6	18

**Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Diuji**

Komponen	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komitmen Afektif	1,2,6	3,4,5	6
Komitmen Kontinuitas	8,10,11,12	7,9	6
Komitmen Normatif	14,15,16,17,18	13	6
Jumlah	12	6	18

## 5. Pengujian Psikometris Skala Komitmen Organisasi

### a. Validitas Isi

Validitas alat ukur dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas berkaitan dengan kecermatan suatu alat ukur. Ada tiga landasan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur, yaitu didasarkan pada isinya (validitas isi), didasarkan pada kesesuaiannya dengan konstraknya (validitas konstruk), dan didasarkan pada kesesuaiannya dengan kriterianya (validitas kriteria). Dalam penelitian ini, pengukuran validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi yaitu menunjuk sejauhmana alat ukur yang merupakan seperangkat aitem-aitem dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas isi ditentukan melalui pendapat profesional dalam proses telaah aitem.

### b. Seleksi Aitem

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem (Azwar, 2003). Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2003). Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dikenal pula dengan sebutan parameter daya beda aitem ( $r_{ix}$ ). Daya beda aitem ini berfungsi untuk memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Pemilihan aitem akan didasarkan pada besarnya koefisien korelasi aitem total tersebut.

### c. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Suryabrata, 2000). Hal ini ditunjukkan



oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Reliabilitas alat ukur yang juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Tiga pendekatan dalam mengestimasi reliabilitas alat ukur yaitu pendekatan tes ulang, pendekatan dengan tes paralel, dan pendekatan pengukuran satu kali (Suryabrata, 2000). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan pendekatan pengukuran satu kali dengan koefisien alpha Cronbach.

## **6. Penskoran Skala Komitmen Organisasi**

Skala komitmen organisasi terdiri dari 5 pilihan Jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skor untuk aitem favorable adalah 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 2 untuk jawaban tidak setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Dan sebaliknya untuk aitem unfavorable adalah 1 untuk jawaban sangat setuju, skor 2 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban tidak setuju dan skor 5 untuk jawaban sangat tidak setuju.

## **7. Pelaksanaan Try Out Skala Komitmen Organisasi**

Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa unit kerja yang ada di PT Madu Baru PG/PS Madukismo. Setelah memperoleh izin penelitian dari pihak PT Madu Baru PG/PS Madukismo dengan dikeluarkannya surat izin penelitian No.1963/DIR/MB/IV/2008 maka peneliti melakukan koordinasi dengan staf di bagian SDM dan Umum untuk menentukan bagian atau unit kerja mana saja yang memungkinkan untuk diteliti. Selanjutnya peneliti melakukan koordinasi dengan staf di masing-masing bagian atau unit kerja yang telah ditunjuk oleh bagian SDM dan Umum. Jumlah karyawan yang ada di PT Madu Baru PG/PS Madukismo berdasarkan data SDM bulan Maret

2008 adalah sebanyak 522 orang yang terbagi dalam 11 unit kerja. Rincian jumlah SDM pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

NO	BAGIAN	JUMLAH PIMPINAN	JUMLAH PELAKSANA	JUMLAH SDM
1.	Direktur	1	0	1
2.	General Manager	1	0	1
3.	Satuan Pengawas Internal	5	2	7
4.	SDM & Umum	7	53	60
5.	Akuntansi & Keuangan	9	38	47
6.	Pemasaran	2	3	5
7.	Tanaman	19	88	107
8.	Tebang & Angkut	2	20	22
9.	Instalasi	8	165	173
10.	Pabrikasi	5	6	11
11.	Pabrik Spiritus	3	85	88
	Total	62	460	522

Pada tahap uji coba alat ukur, peneliti menyiapkan 50 eksemplar skala komitmen organisasi untuk 6 bagian atau unit kerja yang telah ditentukan dengan pendekatan individual, artinya peneliti mendampingi subjek selama mengisi skala. Subjek yang terlibat dalam uji coba alat ukur adalah bagian SPI (Satuan Pengawas Internal) sebanyak 7 orang, bagian Akuntansi dan Keuangan sebanyak 15 orang, bagian sekretariat sebanyak 2 orang, bagian tanaman sebanyak 5 orang, bagian instalasi sebanyak 15 orang dan bagian pabrikasi sebanyak 6 orang. Namun demikian, hanya 47 skala yang dapat dilakukan analisis seleksi aitem karena 3 orang subjek penelitian di bagian Akuntansi dan Keuangan tidak menyelesaikan mengisi skala dikarenakan kesibukan lapangan yang harus dilakukan.

Hasil penelitian dengan menggunakan skala komitmen organisasi dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Suseno (2010) dengan judul penelitian "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja". Publikasi penelitian ini dapat dilihat pada Jurnal Psikologi *Vol. 37, Nomor 1, Juni 2010, Hal 94- 109*. <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/viewFile/7695/5961>.

## 8. Hasil Seleksi Aitem Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dikembangkan berdasarkan adaptasi dari *Three Component Model of Organizational Commitment Questionnaire* yang dikembangkan oleh Meyer, dkk. (1993) yang terdiri dari 18 aitem yang mewakili tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Masing-masing komponen akan dianalisis sendiri-sendiri, baik saat seleksi aitem dan uji reliabilita, karena pada dasarnya ketiga komponen ini merupakan tiga bentuk komitmen yang berbeda satu sama lain dan menghasilkan perilaku yang berbeda pula.

Setelah melalui proses seleksi aitem dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,3$ , skala komponen komitmen afektif yang terdiri dari 6 aitem semuanya dinyatakan lolos karena memiliki korelasi aitem dengan aitem total  $> 0,3$  yaitu bergerak antara 0,5455 sampai 0,8190. Skala komponen komitmen kontinuitas yang terdiri dari 6 aitem, dinyatakan 5 aitem yang lolos karena memiliki korelasi aitem dengan aitem total  $> 0,3$  yaitu bergerak antara 0,459 sampai 0,754 dan terdapat 1 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 8 karena memiliki indeks daya beda sebesar -0,503. Skala komponen komitmen normatif yang terdiri dari 6 aitem, terdapat 4 aitem yang lolos yaitu aitem nomor 13,14,15, dan 18 sedangkan 2 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 16 dan 17. Keempat aitem yang sah memiliki korelasi aitem dengan aitem total antara 0,311 - 0,554.

## 9. *Blue Print* dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Diuji

### *Blue Print* Skala Komitmen Organisasi Setelah Diuji

Komponen	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komitmen Afektif	3	3	6
Komitmen Kontinuitas	3	2	5
Komitmen Normatif	3	1	4
Jumlah	9	6	15

### Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Diuji

Komponen	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Komitmen Afektif	1,2,6	3,4,5	6
Komitmen Kontinuitas	9,10,11	7,8	5
Komitmen Normatif	13,14,15	12	4
Jumlah	9	6	15

#### 10. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Komponen	Jumlah Aitem	Koefisien Alpha Cronbach
Komitmen Afektif	6	0,882
Komitmen Kontinuitas	5	0,845
Komitmen Normatif	4	0,758

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode konsistensi internal, salah satunya adalah formula koefisien Alpha. Skala yang dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik adalah yang mempunyai koefisien reliabilitas diatas 0,9 (Azwar, 2012), sedangkan menurut Kline (2005) mengelompokkan batasan koefisien reliabilitas menjadi tiga kategori yaitu *excellent* dengan skor sekitar 0,90, kategori *very good* dengan skor sekitar 0,80 dan kategori *adequate* dengan skor sekitar 0,70. Sedangkan Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2006) menyebutkan bahwa untuk penelitian dengan pendekatan eksplorasi dengan koefisien reliabilitas 0,70 sudah dianggap layak atau memenuhi. Oleh karena itu, reliabilitas skala komitmen organisasi dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas dalam kategori sangat baik sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

## 11. Skala Komitmen Organisasi

### Petunjuk:

Silanglah (X) pilihan jawaban Anda sesuai dengan apa yang dialami atau yang dirasakan. Pilihlah **SS** jika sangat setuju, **S** jika setuju, **N** jika netral, **TS** jika tidak setuju, dan **STS** jika sangat tidak setuju.

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan masa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya benar-benar merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah saya juga.					
3.	Saya merasa akan mudah tertarik dengan perusahaan lain seperti saya tertarik dengan perusahaan ini.					
4.	Saya tidak merasa sebagai anggota keluarga dari perusahaan ini.					
5.	Saya merasa tidak memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini.					
6.	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya secara pribadi.					
7.	Saat ini saya masih menetap di perusahaan ini karena terpaksa.					
8.	Jika saya tidak terlanjur melibatkan diri terlalu jauh dengan perusahaan, saya akan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan lain.					
9.	Saya masih menetap di perusahaan ini, karena mempunyai alasan yang sama kuat antara kebutuhan dan keinginan.					
10.	Terlalu banyak hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang.					
11.	Salah satu alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini karena jika berhenti akan ada pengorbanan pribadi dan belum tentu perusahaan lain mampu memberi keuntungan seperti yang saya peroleh di perusahaan ini.					
12.	Saya tidak merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
13.	Meskipun saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya tidak merasa bahwa meninggalkan perusahaan ini merupakan keputusan yang benar.					
14.	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang.					
15.	Saya berhutang banyak pada perusahaan ini.					

## 12. Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Komponen	Kategori				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Komitmen Afektif	$X \leq 10,8$	$10,8 < X \leq 15,6$	$15,6 < X \leq 20,4$	$20,4 < X \leq 25,2$	$X > 25,2$
Komitmen Kontinuitas	$X \leq 9,006$	$9,006 < X \leq 13,002$	$13,002 < X \leq 16,998$	$16,998 < X \leq 20,994$	$X > 20,994$
Komitmen Normatif	$X \leq 7,194$	$7,194 < X \leq 10,398$	$10,398 < X \leq 13,602$	$13,602 < X \leq 16,806$	$X > 18,806$

## 13. Referensi

- Azwar, S., (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas. Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3), 370 – 380.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997) *Commitment in the workplaces: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538 – 551.

- Miner, J. B. (1992). *Industrial organizational psychology*. New York: Mc Graw Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Suryabrata, S., (2000). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suseno, M.N. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.



## SKALA KOMITMEN AFEKTIF

### 1. Definisi Komitmen Afektif

Menurut Meyer, Allen, & Smith (1993), komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. mengandung elemen keinginan, kebutuhan, dan kewajiban. Bentuk komitmen yang diharapkan muncul pada diri karyawan adalah komitmen afektif yaitu komitmen yang berkaitan dengan aspek organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi.

Derajat kesesuaian antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. Dengan kata lain, seseorang dengan komitmen afektif yang kuat akan setia dengan perusahaan karena mereka memang ingin menetap di perusahaan. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. akan menghasilkan perilaku senang untuk bekerja, mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, dan bersedia memberi pertolongan bila ada anggota organisasi yang membutuhkan.

Meyer & Allen (1997) menguraikan bahwa komitmen afektif berkaitan dengan adanya ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan berupa identifikasi karyawan yang kuat dengan tujuan organisasi, keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi dan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota dari organisasi.

Porter & Smith (Oliver, 1990) mengungkap bahwa komitmen afektif yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Keadaan ideal inilah yang selalu diinginkan oleh perusahaan. Gellatly, Meyer dan Luchak (2006) juga



mengungkapkan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap perusahaan, mau dan mampu terlibat secara aktif di perusahaan dan mempunyai keterikatan sosial dengan anggota organisasi.

## **2. Aspek Komitmen Afektif**

Meyer & Allen (1997) menguraikan bahwa komitmen afektif berkaitan dengan adanya ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan berupa identifikasi karyawan yang kuat dengan tujuan organisasi, keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi dan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota dari organisasi. Tiga aspek komitmen afektif yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1997) selanjutnya dikembangkan dalam bentuk indikator perilaku dan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan alat ukur skala komitmen afektif.

## **3. Definisi Operasional Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan kelekatan emosi seseorang terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan adanya identifikasi karyawan yang kuat dengan tujuan organisasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi dan adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian anggota dari organisasi (Meyer & Allen, 1997). Pengukuran komitmen afektif dengan menggunakan skala komitmen afektif. Data yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi skor maka semakin tinggi komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, dan sebaliknya skor yang rendah menunjukkan tingkat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi rendah.

#### 4. *Blue Print* dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif Sebelum Diuji

##### *Blue Print* Skala Komitmen Afektif Sebelum Diuji

Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Identifikasi terhadap organisasi	Merasa memiliki kesamaan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.	2	2	4
	Menemukan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi.	2	2	4
Keterlibatan dalam organisasi	Berperan aktif dalam kegiatan organisasi.	2	2	4
	Mampu mengaktualisasikan potensi diri untuk organisasi.	2	2	4
Menikmati keanggotaan organisasi	Merasa nyaman menjadi bagian dari anggota organisasi.	2	2	4
	Mempunyai keterikatan sosial dengan anggota organisasi	2	2	4
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

##### Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif Sebelum Diuji

Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Identifikasi terhadap organisasi	Merasa memiliki kesamaan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.	1, 2	3, 4	4
	Menemukan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi.	5, 6	7, 8	4
Keterlibatan dalam organisasi	Berperan aktif dalam kegiatan organisasi.	9, 10	11, 12	4
	Mampu mengaktualisasikan potensi diri untuk organisasi.	13, 14	15, 16	4
Menikmati keanggotaan organisasi	Merasa nyaman menjadi bagian dari anggota organisasi.	17, 18	19, 20	4
	Mempunyai keterikatan sosial dengan anggota organisasi	21, 22	23, 24	4
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

## 5. Pengujian Psikometris Skala Komitmen Afektif

### a. Validitas Isi

Validitas alat ukur dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas berkaitan dengan kecermatan suatu alat ukur. Ada tiga landasan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur, yaitu didasarkan pada isinya (validitas isi), didasarkan pada kesesuaiannya dengan konstraknya (validitas kontrak), dan didasarkan pada kesesuaiannya dengan kriterianya (validitas kriteria). Dalam penelitian ini, pengukuran validitas skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi yaitu menunjuk sejauhmana alat ukur yang merupakan seperangkat aitem-aitem dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000). Validitas isi ditentukan melalui pendapat profesional dalam proses telaah aitem.

### b. Seleksi Aitem

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem (Azwar, 2003). Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan suatu kriteria yang relevan, yaitu distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2003). Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dikenal pula dengan sebutan parameter daya beda aitem ( $r_{ix}$ ). Daya beda aitem ini berfungsi untuk memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Pemilihan aitem akan didasarkan pada besarnya koefisien korelasi aitem total tersebut.

### c. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Suryabrata, 2000). Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang

diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Reliabilitas alat ukur yang juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti, melainkan hanya dapat diestimasi. Tiga pendekatan dalam mengestimasi reliabilitas alat ukur yaitu pendekatan tes ulang, pendekatan dengan tes paralel, dan pendekatan pengukuran satu kali (Suryabrata, 2000). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan pendekatan pengukuran satu kali dengan koefisien alpha Cronbach.

## **6. Penskoran Skala Komitmen Afektif**

Skala komitmen afektif terdiri dari 5 pilihan Jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Skor untuk aitem favorable adalah 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 2 untuk jawaban tidak setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju. Dan sebaliknya untuk aitem unfavorable adalah 1 untuk jawaban sangat setuju, skor 2 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban tidak setuju dan skor 5 untuk jawaban sangat tidak setuju.

## **7. Pelaksanaan Try Out Skala Komitmen Afektif**

Subjek yang dilibatkan untuk uji coba alat ukur dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan X di Sragen Jawa Tengah sebanyak 70 orang karyawan, status sebagai karyawan tetap dan mempunyai masa kerja minimal 3 tahun. Penyebaran skala komitmen afektif dilakukan secara personal, dengan menghubungi masing-masing karyawan dengan koordinasi bagian SDM.

Hasil penelitian dengan menggunakan skala komitmen organisasi dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Suseno (2012) dengan judul penelitian "Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan". Publikasi penelitian ini dapat dilihat pada Jurnal Psikologi *Vol. V, Nomor 1, Juni 2012, Hal 31- 43.*

## 8. Hasil Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala Komitmen Afektif

Setelah melalui proses seleksi aitem dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,3$ , skala komponen komitmen afektif yang terdiri dari 24 aitem, terdapat 6 aitem gugur dan yang dinyatakan lolos sebanyak 18 karena memiliki korelasi aitem dengan aitem total  $> 0,3$  yaitu bergerak antara 0,542 sampai 0,807. Berdasarkan 18 aitem yang lolos seleksi aitem maka dilanjutkan dengan menguji reliabilitas skala komitmen afektif dan ditemukan koefisien reliabilitas alpha Cronbach sebesar 0,872.

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode konsistensi internal, salah satunya adalah formula koefisien Alpha. Skala yang dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik adalah yang mempunyai koefisien reliabilitas diatas 0,9 (Azwar, 2012), sedangkan menurut Kline (2005) mengelompokkan batasan koefisien reliabilitas menjadi tiga kategori yaitu *excellent* dengan skor sekitar 0,90, kategori *very good* dengan skor sekitar 0,80 dan kategori *adequate* dengan skor sekitar 0,70. Sedangkan Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2006) menyebutkan bahwa untuk penelitian dengan pendekatan eksplorasi dengan koefisien reliabilitas 0,70 sudah dianggap layak atau memenuhi. Oleh karena itu, reliabilitas skala komitmen afektif dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas dalam kategori sangat baik sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## 9. Blue Print dan Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif Setelah Diuji

### *Blue Print* Skala Komitmen Afektif Setelah Diuji

Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Identifikasi terhadap organisasi	Merasa memiliki kesamaan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.	2	1	3
	Menemukan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi.	2	1	3
Keterlibatan dalam organisasi	Berperan aktif dalam kegiatan organisasi.	2	1	3
	Mampu mengaktualisasikan potensi diri untuk organisasi.	1	2	3
Menikmati keanggotaan organisasi	Merasa nyaman menjadi bagian dari anggota organisasi.	1	2	3
	Mempunyai keterikatan sosial dengan anggota organisasi	2	1	3
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

### Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif Setelah Diuji

Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Identifikasi terhadap organisasi	Merasa memiliki kesamaan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.	1, 2	3	3
	Menemukan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi.	4, 5	6	3
Keterlibatan dalam organisasi	Berperan aktif dalam kegiatan organisasi.	7, 8	9	3
	Mampu mengaktualisasikan potensi diri untuk organisasi.	10	11, 12	3
Menikmati keanggotaan organisasi	Merasa nyaman menjadi bagian dari anggota organisasi.	13	14, 15	3
	Mempunyai keterikatan sosial dengan anggota organisasi	16, 17	18	3
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

## 10. Skala Komitmen Afektif

### Petunjuk:

Silanglah (X) pilihan jawaban Anda sesuai dengan apa yang dialami atau yang dirasakan. Pilihlah **SS** jika sangat setuju, **S** jika setuju, **N** jika netral, **TS** jika tidak setuju, dan **STS** jika sangat tidak setuju.

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menemukan kesamaan visi perusahaan dengan alasan mengapa saya bekerja di perusahaan ini.					
2.	Pencapaian tujuan perusahaan merupakan bagian dari pencapaian tujuan pribadi saya.					
3.	Saya merasa apa yang ingin saya capai di perusahaan ini tidak sesuai dengan harapan perusahaan.					
4.	Saya merasakan adanya keselarasan prinsip hidup saya dengan nilai budaya perusahaan.					
5.	Saya mengapresiasi nilai-nilai yang menjadi unggulan perusahaan, karena sesuai dengan yang saya yakini.					
6.	Saya merasa ingin pindah ke perusahaan karena saya merasa prinsip nilai-nilai kerja saya berbeda dengan nilai perusahaan.					
7.	Saya merasa menjadi orang yang dibutuhkan dengan diberikan kepercayaan menduduki posisi penting dalam tim kerja.					
8.	Saya berusaha untuk menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran saya untuk memajukan perusahaan.					
9.	Muncul keinginan dalam diri saya untuk membolos kerja saat ada pekerjaan yang saya rasakan berat.					
10.	Potensi saya ikut berkembang ke arah yang lebih baik dengan adanya tantangan baru di perusahaan.					
11.	Saya jenuh dengan pekerjaan saat ini karena saya sudah merasa menjadi ahli.					
12.	Apapun yang saya lakukan untuk perusahaan ini sepertinya tidak mempunyai dampak yang baik.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
13.	Saya tidak pernah lelah bekerja di perusahaan ini karena saya merasakan kenikmatan bekerja.					
14.	Saya merasa tidak percaya diri menjadi bagian dari perusahaan ini.					
15.	Tidak ada hal yang bisa saya banggakan tentang perusahaan ini kepada orang lain.					
16.	Saya merasa rekan kerja saya di perusahaan ini menjadi bagian penting dalam hidup saya.					
17.	Saya menganggap karyawan di perusahaan ini menjadi anggota keluarga saya.					
18.	Saya tidak peduli dengan apa yang dialami oleh karyawan lain di perusahaan ini, karena itu bukan urusan saya.					

### 11. Kategorisasi Skala Komitmen Afektif

Variabel	Kategori				
	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Komitmen Afektif	$X \leq 32,4$	$32,4 < X \leq 46,8$	$46,8 < X \leq 61,2$	$61,2 < X \leq 75,6$	$X > 75,6$

### 12. Referensi

- Azwar, S., (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas, Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gellatly, I.R., Meyer, J.P., Luchak, A.A. (2006) Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69 331 – 345.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997) *Commitment in the workplaces: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.



- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538 – 551.
- Oliver, N. (1990). Reward, investment, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19 – 31.
- Suryabrata, S., (2000). *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suseno, M.N. (2012). Motivasi spiritual dan komitmen afektif pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, V(1), 31–43.

