

PENGEMBANGAN ALAT UKUR KOMITMEN ORGANISASI

Tri Muji Ingarianti

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

e-mail: tri_ingarianti@yahoo.com

***Abstract:** Development of a measuring instruments organizational commitment. This study aimed to develop and to test validity and reliability of measuring instruments organizational commitment. Subject were 515 employees. The results of analysis validity of each item when compared to the overall score scale produce very significant data on 0.01 level, means scale of these organizational commitment is valid to uncover the organization's commitment and its aspects. Based on analysis known reliability coefficient of each aspect indicates a value above 0.6 is 0.803 to 0.897, which means that every aspect of the organization's commitment to scale reliably. Similarly, the reliability scale organizational commitment showed a value of 0.938, it can be concluded that this scale of the organizational commitment is reliable.*

***Keywords:** organizational commitment, validity, reliability*

Abstrak: Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun dan melakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur komitmen organisasi. Subjek penelitian adalah 515 karyawan. Hasil analisis validitas setiap item jika dibandingkan dengan skor keseluruhan skala menghasilkan data yang sangat signifikan pada taraf level 0,01 dengan kata lain skala komitmen organisasi ini valid untuk mengungkap komitmen organisasi dan aspek-aspeknya. Berdasarkan hasil analisa diketahui koefisien reliabilitas masing-masing aspek menunjukkan nilai diatas 0,6 yaitu 0,803-0,897 yang berarti bahwa setiap aspek dalam skala komitmen organisasi ini reliabel. Begitu pula dengan reliabilitas skala komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,938 maka dapat disimpulkan bahwa skala komitmen organisasi ini reliabel.

Kata kunci: komitmen organisasi, validitas, reliabilitas

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi/perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen

karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 2004).

Northcraft dan Neale (1996 dalam Tella, Ayeni, dan Popoola, 2007) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan seorang karyawan kepada organisasi, dan proses yang berkelanjutan melalui organisasi dimana anggota mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap organisasi, kesuksesan, serta kesejahteraan dalam bekerja.

Komitmen organisasi akan terus menjadi objek penelitian yang penting dan populer untuk dikaji (Yousef, 2003). Komitmen organisasi menjadi penting untuk dikaji karena komitmen yang tinggi diyakini bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Disamping banyaknya manfaat yang diperoleh dari penelitian tentang komitmen organisasi, secara teoritis pada topik komitmen organisasi terdapat beberapa teori yang mengungkapkan tentang dimensi dari komitmen organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mowday dan rekan-rekannya (dalam Yousef, 2003) dimana pada intinya dimensi komitmen organisasi tersebut mencakup adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, serta keinginan memelihara keanggotaan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Mowday dan rekan-rekannya (dalam Mishra, 2005) mengklasifikasikan pendekatan komitmen

organisasi ke dalam dua kategori besar yaitu komitmen sikap dan perilaku.

1. Komitmen Sikap

Menurut pandangan ini komitmen organisasi adalah suatu ikatan antara individu dan organisasi. Jika ikatan ini mencerminkan identifikasi (pengenalan) individu, hal ini disebut sebagai komitmen sikap.

2. Komitmen Perilaku

Perspektif perilaku berfokus pada kesediaan untuk terlibat dalam peran, melakukan peran yang ditugaskan secara penuh dan kesediaan untuk berkorban untuk organisasi.

Kemudian gambaran yang lebih jelas tentang komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer, bahwa komitmen organisasi dapat diidentifikasi dari tiga jenis komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 2004). Secara umum, gambaran tersebut menunjukkan bahwa para karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka ingin tinggal. Para karyawan yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat tetap tinggal bersama organisasi dikarenakan mereka memang harus tinggal bersama organisasi, dan para karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama. Hal ini juga menggambarkan bahwa komitmen

dapat digambarkan dengan *mindset* yang berbeda keinginan (*desire*), kewajiban (*obligation*), dan biaya (*cost*). Riset secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang ingin tinggal bersama organisasi (komitmen afektifnya tinggi) cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang komitmen afektifnya rendah. Karyawan yang berkomitmen pada kewajiban (komitmen normatifnya tinggi) juga cenderung menunjukkan kinerja yang baik daripada karyawan yang tidak merasa berkewajiban (komitmen normatifnya rendah), tetapi pengaruh terhadap kinerja ini tidak sekuat seperti pada *desire*. Akhirnya, karyawan yang harus tinggal terutama untuk menghindari kehilangan sesuatu yang bernilai (misalnya manfaat, senioritas) sering memiliki sedikit insentif untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diperlukan untuk mempertahankan posisi mereka (Meyer & Allen, 2004).

Komitmen organisasi juga tidak terlepas dari kepuasan yang didapatkan karyawan ketika bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Apabila seseorang merasa telah terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya oleh

organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya (Muhadi, 2007).

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan (Hadiyani, 2012).

Banyak sekali penelitian yang dilakukan untuk mengukur komitmen organisasi para pekerja diberbagai belahan dunia, dan di Indonesia sendiri telah banyak dilakukan penelitian untuk mengukur kekuatan pekerja dilihat dari komitmen organisasi. Namun, belum ada upaya yang signifikan untuk menyusun atau mengkonstruksikan alat ukur komitmen organisasi tersendiri yang dilakukan di Indonesia karena umumnya alat ukur yang digunakan selama ini adalah skala komitmen organisasi model Meyer dan Allen yang tentunya tidak lepas dari budaya (organisasi) dimana skala itu berasal. Model Meyer dan Allen telah dikritik khususnya oleh tiga psikolog yaitu, Solinger, Olffen, dan Roe (2007) karena model ini tidak konsisten dengan temuan empiris. Secara pengertian, model ini menjelaskan mengapa orang harus tinggal dengan organisasi, apakah itu karena ingin, perlu, atau seharusnya. Namun TCM (*Three-Component Model*) Meyer dan Allen tersebut menggabungkan fenomena sikap yang berbeda, yaitu komitmen afektif yang

sama dengan sikap terhadap suatu target dengan komitmen *continuence* dan normatif. Sedangkan komitmen *continuence* dan normatif yang mewakili konsep yang berbeda itu mengacu pada hasil perilaku yang diantisipasi, khususnya tentang tinggal atau meninggalkan organisasi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa TCM telah gagal untuk memenuhi syarat sebagai model umum dari komitmen organisasi, dan lebih sebagai model untuk memprediksi *turnover* (Solinger, Olfen, & Roe, 2007). Meskipun TCM adalah cara yang baik untuk memprediksi *turnover*, model ini tidak harus menjadi model umum dalam mengukur komitmen organisasi. Penelitian harus kembali pada pemahaman asli komitmen organisasi sebagai sikap terhadap organisasi dan melakukan pengukuran yang sesuai dengan itu.

Berdasarkan permasalahan di atas, Mowday, Steers, Porter (1979) mengajukan model sikap-perilaku yang dapat menunjukkan penjelasan yang akan tampak bertentangan dalam TCM bahwa komitmen afektif memiliki asosiasi kuat dengan perilaku yang relevan dan lebih luas dibandingkan dengan komitmen normatif dan komitmen kontinyu. Sikap terhadap target (organisasi) jelas berlaku untuk jangkauan perilaku yang lebih luas daripada sikap terhadap perilaku tertentu seperti tatap tinggal dalam organisasi (*staying*). Model sikap-perilaku Mowday, Steers, Porter

(1979) akan menjadi model alternatif yang baik untuk menjadi prediktor umum komitmen organisasi karena pendekatannya pada komitmen organisasi sebagai konstruksi tunggal, yang pada gilirannya akan membantu memprediksi berbagai perilaku melebihi *turnover*. Karena komitmen organisasi merupakan faktor kunci di dalam sebuah hubungan antara individu dengan organisasi (Sharma, 2010), maka terdapat sebuah kebutuhan untuk memahami hubungan antara individu dengan organisasi di dalam kerangka konseptual dari komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud mengkonstruksi sebuah alat ukur komitmen organisasi yang aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi-organisasi di Indonesia.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian konstruktif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menghasilkan sebuah produk. Penelitian merupakan penelitian validasi alat ukur. Hasil dari penelitian ini adalah alat ukur komitmen organisasi yang berbentuk skala yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Karakteristik subjek penelitian ini adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap, dimana jumlah sampel diambil secara acak proporsional. Peneliti memilih karakteristik tersebut karena

hubungan kerja untuk karyawan tetap berlangsung untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan dalam waktu yang relatif lama. Subyek penelitian ini merupakan penelitian validasi alat ukur. Subyek penelitian sebanyak 515 karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang validitas konstruksinya disusun berdasarkan konsep Mowday dan rekan-rekannya (dalam Mishra, 2005). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *summated rating scale* atau model Likert. Pada metode ini penskalaan pernyataan sikap menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2010).

Tabel di bawah ini menunjukkan *blue print* alat ukur komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk

menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Skala komitmen organisasi ini terdiri dari 21 butir *favourable* dan 19 butir *unfavourable* dengan 5 pilihan respon (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju). Adapun skor yang didapat pada butir *favourable* adalah

- a. Sangat Setuju = 5;
- b. Setuju = 4,
- c. Netral = 3,
- d. Tidak Setuju = 2 dan
- e. Sangat Tidak Setuju = 1.

Begitupula sebaliknya untuk skor yang didapatkan pada butir *unfavourable* adalah

- a. Sangat Setuju = 1;
- b. Setuju = 2,
- c. Netral = 3,
- d. Tidak Setuju = 4 dan
- e. Sangat Tidak Setuju = 5.

Tabel 1. Blueprint alat ukur komitmen organisasi

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.	1,2,3,4,5,6, 7	21, 22, 23, 24, 25, 26	13
2	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	8, 9, 10, 11, 12, 13,	13
3	Keinginan yang kuat untuk	14, 15, 16,	34, 35, 36,	14

mempertahankan keanggotan dalam organisasi	17, 18, 19, 20	37, 38, 39, 40	
Total	21	19	40

Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan

a) Menyusun instrumen penelitian.

Berupa skala komitmen organisasi berdasarkan konsep Mowday (1979).

b) Menguji coba skala yang telah dibuat.

Dalam hal ini subjek *try out* adalah karyawan tetap yang berjumlah minimal 30 orang.

c) Melakukan uji validitas.

Uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang analisisnya menggunakan teknik analisis *Corrected Item Total Correlation*. Analisis ini dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 17.0 *for windows*. Adapun pedoman untuk menentukan validitas item yaitu minimal 0,3 (Azwar, 2010). Jika dari perhitungan SPSS diperoleh $r > 0,3$ maka item dinyatakan valid atau sah. Sebaliknya, jika $r < 0,3$ maka item tersebut tidak valid atau gugur sehingga item tersebut harus dibuang.

d) Melakukan Uji Reliabilitas.

Reliabilitas skala dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* (Azwar, 2010) dengan bantuan program komputer SPSS versi 17.0 *for windows*.

2. Tahap Pelaksanaan

a) Mengambil sampel.

Prosedur yang ditempuh dalam mengambil sampel dilakukan dengan jalan mengambil individu yang terdapat dalam masing-masing populasi sesuai dengan proporsi atau perimbangannya. Untuk memperoleh perimbangan jumlah sampel pada masing-masing kategori atau populasi dilakukan dengan rumus (Winarsunu, 2002):

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan:

JSB = Jumlah Sampel Bagian

JST = Jumlah Sampel Total

JPB = Jumlah Populasi Bagian

JPT = Jumlah Populasi Total

b) Melakukan pengambilan data.

Menggunakan skala komitmen organisasi, dimana subjek diminta untuk membaca setiap item skala dan memberikan poin kesetujuan atau ketidaksetujuannya.

c) Pelaksanaan.

Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2013 sampai dengan Januari 2014.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Azwar (2010) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan

suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Suatu alat ukur dikatakan valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat berarti bahwa pengukuran itu mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan sekecil-

kecilnya diantara subjek satu dengan yang lainnya.

Untuk uji validitas, ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien validitas atau biasa disebut dengan koefisien korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua buah variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio (Winarsunu, 2002).

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan maka didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Item	Validitas		Aspek	Item	Validitas	
		Aspek	Total			Aspek	Total
Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi	1	0,387 (**)	0,348 (**)	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan	14	0,639 (**)	0,608 (**)
	2	0,445 (**)	0,407 (**)		15	0,535 (**)	0,501 (**)
	3	0,545 (**)	0,514 (**)		16	0,615 (**)	0,585 (**)
	4	0,489 (**)	0,448 (**)		17	0,529 (**)	0,491 (**)
	5	0,565 (**)	0,534 (**)		18	0,625 (**)	0,596 (**)
	6	0,523 (**)	0,489 (**)		19	0,661 (**)	0,634 (**)
	7	0,541 (**)	0,512 (**)		20	0,551 (**)	0,520 (**)
	21	0,508 (**)	0,472 (**)		34	0,636 (**)	0,608 (**)
	22	0,502 (**)	0,465 (**)		35	0,652 (**)	0,626 (**)
	23	0,600 (**)	0,571 (**)		36	0,680 (**)	0,652 (**)
Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-	24	0,552 (**)	0,522 (**)	37	0,639 (**)	0,610 (**)	
	25	0,494 (**)	0,462 (**)	38	0,626 (**)	0,596 (**)	
	26	0,510 (**)	0,476 (**)	39	0,617 (**)	0,589 (**)	
	27	0,413 (**)	0,372 (**)	40	0,559 (**)	0,527 (**)	
	28	0,537 (**)	0,501 (**)				
	29	0,444 (**)	0,405 (**)				
	30	0,572 (**)	0,540 (**)				
	31	0,509 (**)	0,472 (**)				

Keterangan :
(**) Menjelaskan korelasi signifikan pada 0,01 level (2 tailed)

sungguh atas	32	0,467 (**)	0,437 (**)
nama	33	0,440 (**)	0,408 (**)
organisasi	8	0,539 (**)	0,505 (**)
	9	0,546 (**)	0,511 (**)
	10	0,439 (**)	0,403 (**)
	11	0,578 (**)	0,543 (**)
	12	0,374 (**)	0,333 (**)
	13	0,544 (**)	0,511 (**)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan nilai korelasi *product moment* Pearson antara setiap item dengan item total pada setiap aspek menghasilkan data yang signifikan pada taraf level 0,01. Sehingga setiap item skala komitmen organisasi dinyatakan valid pada setiap itemnya dengan derajat kesalahan 1%. Begitu pula dengan validitas setiap item jika dibandingkan dengan skor keseluruhan skala menghasilkan data yang sangat signifikan pada taraf level 0,01.

Sedangkan reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability* yaitu pengukuran (Azwar, 2010). Reliabilitas atau keajegan adalah sejumlah mana hasil suatu

pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran dapat dipercaya hanya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran pada kelompok terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang sama selama aspek yang dikur dalam diri subjek belum berubah.

Untuk menguji reabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*.

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan maka didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Aspek	R alpha	Status
Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi	0,828	Reliabel
Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	0,803	Reliabel
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	0,897	Reliabel
Skala Komitmen Organisasi secara keseluruhan	0,938	Reliabel

Data di atas menjelaskan bahwa koefisien reliabilitas masing-masing aspek menunjukkan nilai diatas 0,6 yaitu 0,803-0,897 yang berarti bahwa setiap aspek dalam skala komitmen organisasi ini reliabel. Begitu pula dengan reliabilitas skala komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,938 maka dapat disimpulkan bahwa skala komitmen organisasi ini reliabel.

Pembahasan

Alat ukur komitmen organisasi yang telah disusun dan diujikan ini memiliki tiga aspek yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi.

Berdasarkan data-data di atas maka dapat dijelaskan nilai korelasi *product moment* Pearson antara setiap item dengan item total pada setiap aspek menghasilkan data yang signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa hasil dari setiap item skala komitmen organisasi dinyatakan valid. Begitu pula dengan validitas setiap item jika dibandingkan dengan skor keseluruhan skala menghasilkan data yang sangat signifikan, dengan kata lain skala komitmen organisasi ini valid untuk mengungkap komitmen organisasi dan aspek-aspeknya. Uji reliabilitas skala komitmen organisasi ini juga menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi ini reliabel. Berikut tabel yang menyajikan dimensi dan butir penyusunan dimensi Alat Ukur komitmen Organisasi.

Tabel 4. Deskripsi item alat ukur

Dimensi/Komponen	Pernyataan
Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi	Saya menaati semua peraturan perusahaan ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya
	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan, saya tetap menjalankannya dengan baik
	Nilai-nilai yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki
	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan
	Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga
	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan

	perusahaan
	Menurut saya kebijakan perusahaan sesuai dengan harapan saya
	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam perusahaan
	Menurut saya, tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati
	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan perusahaan
	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki perusahaan karena tidak sesuai dengan tujuan saya
	Saya tidak peduli dengan peraturan perusahaan karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya
	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya.
Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	Saya tidak menerima semua kebijakan perusahaan karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut
	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan
	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan
	Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji
	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan
	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai
	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan
	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas perusahaan
	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk

	perusahaan bila imbalannya tidak sepadan
	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian
	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan ini sampai pensiun
	Selama bekerja diperusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain
	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain
	Saya berencana untuk bekerja diperusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang
	Dengan bekerja diperusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin
	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan
	Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik
	Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan yang lebih baik diperusahaan lain
	Saya sedang memikirkan alternative untuk pindah ke perusahaan lain
	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan ini
	Saya ingin beralih kerja diperusahaan lain yang lebih menguntungkan
	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di perusahaan lain
	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar
	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil validasi alat ukur komitmen organisasi setiap butir skala menunjukkan kualitas psikometri yang baik secara validitas dan reliabilitas.

Saran

Pengembangan alat ukur komitmen organisasi perlu ditindaklanjuti dengan pengujian validitas berdasarkan bukti respons, *relations to other variables* ataupun *consequences*. Bukti-bukti pengujian validitas yang lain juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas alat ukur komitmen organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadiyani, M. I. (2012). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide*. University of Western Ontario.
- Mishra, G. P. (2005). Role of employee commitment in organizational commitment. *Delhi Business Review* X, 6 (2).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Muhadi. (2007). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Sharma, J. P. (2010). Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: a comparative study in public and private sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, EuroJournals, Inc.
- Solinger, O. N., Olffen, W., & Roe. R. A. (2007). *Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment*.
- Tella, A., Ayeni, S. O. (2007). *Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria*. Library Philosophy and Practice.
- Winarsunu, T. (2002). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang : UMM Press.
- Yousef, D. A. (2003). Organizational commitment: Testing two theories. *Industrial Relation*, 38(2), 319-343.