



## **Adaptasi Skala Komitmen Organisasi Pada Perawat**

**Muh. Auliah Rahmat<sup>1\*</sup>, Hilwa Anwar<sup>2</sup>, Resekiani Mas Bakar<sup>3</sup>**

*Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Indonesia*

*E-mail: muh.auliah.rahmat@gmail.com*

### **Abstract**

*Organizational commitment is an action or behavior shown by employees when working for the organization including actively contributing to the welfare of the organization. Organizational commitment also has a psychological bond between employees and the organization, so employees choose to maintain their membership (Mowday, Porter & Steers, 1979). Research about Organizational commitment is an interesting topic to study, therefore a standard measuring instrument or scale is needed and in accordance with the language in Indonesia. This study aims to see the value of the validity and reliability of the new version of the scale that has been prepared by the researcher through the scale adaptation method that refers to the Guidelines for the Process of Adaptation (Beaton et al, 2000). This research consists of two stages. The first stage is the process of preparing a new version of the organizational commitment scale. The second stage is the process of testing and data analysis. The trial process was carried out on 75 nurses with the criteria of being married and having children. The test results show that there is one item that falls on the organizational commitment scale because the total value of the item is below 0.40. The test results obtained a reliability value for the organizational commitment scale of 0.900. The results of this study indicate that the items that fall on the organizational commitment scale must be corrected by further researchers so that they can obtain accurate results.*

*Keywords: Scale, Adaptation, Organizational Commitment, Nurse*

### **Abstrak**

*Komitmen organisasi merupakan tindakan atau perilaku yang ditunjukkan karyawan ketika bekerja pada organisasi meliputi kontribusi secara aktif untuk mencapai kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi memiliki ikatan psikologis antara karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan memilih mempertahankan keanggotaannya (Mowday, Porter & Steers, 1979). Penelitian tentang komitmen organisasi merupakan topik penelitian yang menarik untuk diteliti, oleh sebab itu sangat dibutuhkan alat ukur baku dan sesuai dengan bahasa di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat validitas dan reliabilitas dari skala versi baru yang telah disusun oleh peneliti melalui metode adaptasi mengacu pada Guidelines for the Process Adaptation (Beaton, 2000). Penelitian ini terdiri dari dua tahap, yaitu tahap pertama merupakan proses penyusunan skala komitmen organisasi versi baru. Tahap kedua merupakan proses uji coba dan analisis data. Proses uji coba dilakukan kepada*

*75 perawat dengan kriteria telah menikah dan memiliki anak. Hasil uji coba menunjukkan bahwa terdapat satu item yang gugur pada skala komitmen organisasi dikarenakan nilai total dari item tersebut berada di bawah 0,40. Hasil uji coba memperoleh nilai reliabilitas untuk skala komitmen organisasi sebesar 0,900. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa item yang gugur pada skala komitmen organisasi harus diperbaiki oleh peneliti selanjutnya sehingga dapat memperoleh hasil akurat.*

*Kata Kunci: Skala, Adaptasi, Komitmen Organisasi, Perawat*

## **PENDAHULUAN**

Undang-undang nomor 38 tahun 2014 menjelaskan definisi dari perawat yaitu merupakan individu yang lolos uji kompetensi dan pendidikan tingkat tinggi keperawatan yang ada di dalam negeri dan di luar negeri serta diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Henderson (Wirentanus, 2019) mengemukakan bahwa perawat memiliki fungsi unik yaitu membantu seseorang yang sakit agar dapat menjadi orang sehat sehingga dapat menjalankan aktivitas sehari-harinya secara mandiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) tercatat jumlah perawat yang ada di Indonesia mencapai 460.267 orang yang tersebar diseluruh provinsi. Angka tersebut meliputi jumlah perawat yang bertugas disetiap fasilitas kesehatan seperti puskesmas, rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Perawat merupakan SDM terpenting yang ada pada rumah sakit, karena profesi tersebut bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan dan perawat juga memberikan pelayanan terbaik selama 24 jam kepada pasien (Wahyudi, 2020). Perawat juga memiliki tugas pokok yang berat, karena perawat bertugas untuk memberikan pelayanan keperawatan terhadap individu, kelompok dan masyarakat (Wahyudi, 2020). Berdasarkan kondisi tersebut, komitmen dari setiap perawat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan ikatan emosional dan loyalitas anggota pada organisasi ketika bekerja. Pierce dan Jussila (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan keterikatan psikologis antara anggota dengan organisasi. Individu yang memiliki komitmen akan bersikap loyal sehingga berdampak positif pada pencapaian organisasi (McShane & Glinow, 2015). Akintayo (2010) pada penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan, karena responden perempuan yang telah menikah dan memiliki anak ditemukan lebih sering mengalami konflik pekerjaan-keluarga ketika bekerja sehingga berdampak negatif terhadap komitmen karyawan ketika bekerja. Rehman dan Waheed (2012)

dalam penelitiannya menemukan bahwa responden perempuan harus menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sehingga mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Zulfiqar, Afaq dan Khan (2013) pada penelitiannya melaporkan bahwa karyawan perempuan yang memiliki komitmen rendah akan berdampak terhadap kinerja karyawan, karena hanya terfokus dalam menjalankan peran di kantor, sehingga mengganggu kinerjanya pada saat menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan keluarga.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau kegigihan perilaku yang ditunjukkan karyawan, berfokus pada proses dalam mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan dianut karyawan dapat selaras dengan nilai-nilai dari organisasi. Komitmen organisasi juga meliputi kondisi psikologis karyawan untuk memiliki keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk tetap bertahan atau loyal pada organisasi (Meyer & Allen, 1991). Colquitt, dkk (2015) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen rendah akan cenderung menghindari situasi kerja pada saat berada di lingkungan organisasi. Karyawan yang menunjukkan penarikan diri pada akhirnya dapat berujung pada pengunduran diri (*resign*) dari organisasi. McShane dan Glinow (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang tidak memiliki komitmen akan berdampak negatif, karena karyawan tidak terlibat aktif pada saat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah berdampak negatif terhadap pergantian (*turnover*), ketidakhadiran, kurangnya motivasi pada saat bekerja dan karyawan tidak memiliki prestasi yang baik ketika bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah juga tidak akan loyal atau bertahan lama dalam suatu organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi kemungkinannya kecil untuk berhenti (*resign*) dari organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan tindakan yang ditunjukkan karyawan untuk tetap tinggal pada saat organisasi melalui masa sulit. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi juga menyelesaikan pekerjaan dengan teratur dan berusaha dalam menjaga aset organisasi serta berusaha dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Komitmen organisasi merupakan tindakan atau perilaku yang ditunjukkan karyawan ketika bekerja pada organisasi meliputi kontribusi secara aktif untuk mencapai kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi juga memiliki ikatan psikologis antara karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan memilih untuk mempertahankan keanggotaannya (Mowday, Steers & Porter, 1979). Komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yaitu a). Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Karyawan dengan komitmen yang

tinggi akan menunjukkan sikap partisipasi tinggi terhadap organisasi, karena karyawan memiliki kepercayaan terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut meliputi nilai dan tujuan organisasi yang selaras dengan nilai dan tujuan yang dianut, sehingga karyawan loyal terhadap organisasi. b). Kesiediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan bersungguh-sungguh semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga terlibat aktif untuk mencapai tujuan dari organisasi. c). Keinginan besar karyawan untuk loyal terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan loyal terhadap organisasi, karena karyawan memiliki ketertarikan dan keinginan untuk tinggal pada organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Mowday, Porter dan Steers (1982) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi komitmen karyawan ketika bekerja, yaitu a). Karakteristik Personal. Karakteristik personal seperti usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dapat memengaruhi komitmennya terhadap organisasi. Makin tua usia karyawan maka makin terbatas alternatif pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Jenis kelamin memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi karena perempuan lebih detail dalam bekerja. Masa kerja berhubungan dengan komitmen pada organisasi yang dimiliki oleh karyawan, karena seiring dengan masa kerja lama maka karyawan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Karyawan yang mendapatkan upah tinggi mampu membuat karyawan lebih komitmen pada organisasi. Tingkat pendidikan berkaitan dengan harapan karyawan yang tinggi pada organisasi, jika harapan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan cenderung tidak memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. b). Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu peristiwa yang pernah terjadi selama karyawan bekerja pada organisasi. Komitmen organisasi pada karyawan dapat berkembang sejalan dengan pengalaman memuaskan untuk karyawan, karena karyawan mendapatkan nilai yang berharga dari organisasi. Pengalaman kerja yang berkesan bagi karyawan meliputi rekan kerja yang baik, kenyamanan terhadap lingkungan kerja, prestasi dihasilkan karyawan dan keterlibatan secara aktif untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. c). Karakteristik Terkait Peran Atau Pekerjaan. Karakteristik peran atau pekerjaan merupakan konflik pekerjaan-keluarga. Karyawan wanita mempunyai dua pekerjaan dan tanggung jawab yaitu menjalankan peran sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga dan menjalankan peran sebagai seorang karyawan, sehingga karyawan wanita mengalami konflik ketika bekerja. Konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan wanita merupakan sebuah konflik,

karena terdapat konflik yang muncul secara bersamaan antara menjalankan peran dan memenuhi tanggung jawab sebagai keluarga atau menjalankan peran dan melaksanakan tugas pekerjaan sebagai anggota organisasi. Karyawan yang tidak dapat mengatasi konflik atau permasalahan yang dialaminya, maka akan berpengaruh negatif terhadap komitmen pada organisasi. Penelitian Akintayo (2010) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah faktor kuat yang dapat memengaruhi komitmen organisasi pada karyawan

Komitmen organisasi memiliki dampak yang berhubungan dengan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, keterlibatan karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi, loyalitas karyawan terhadap organisasi dan motivasi kerja yang tinggi ketika bekerja (Meyer & Allen, 1997). McShane dan Glinow (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang berhubungan dengan motivasi kerja, keterlibatan karyawan secara aktif, kinerja karyawan pada saat bekerja dan keputusan karyawan untuk berhenti dari organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, pentingnya alat ukur yang sesuai dengan bahasa pada suatu negara sehingga alat ukur dapat digunakan pada saat melakukan penelitian. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh hasil akurat dan sesuai tujuan pengukuran. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan proses adaptasi skala terkait dengan struktur kalimat, isi dan bahasa untuk memperoleh skala komitmen organisasi yang relatif baku sehingga dapat digunakan dalam penelitian yang dilakukan di Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan mengetahui nilai validitas isi dan reliabilitas dari skala komitmen versi bahasa Indonesia.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini merupakan seorang perawat di Rumah Sakit Islam Faisal dengan kriteria telah menikah dan memiliki anak. Peneliti memperoleh data sebanyak 75 orang perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu *total sampling*. Teknik *total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ketika jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Berdasarkan metode pengambilan sampel di atas, maka setiap responden yang ada dalam populasi dapat menjadi partisipan penelitian jika responden memenuhi kriteria, yaitu telah menikah dan memiliki anak.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Azwar (2012) mengemukakan bahwa skala merupakan suatu perangkat terdiri dari beberapa pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk mengungkap suatu atribut yang hendak diukur melalui respon yang diberikan partisipan terhadap pertanyaan tersebut. Skala komitmen organisasi terdiri dari dua jenis item. Skala komitmen organisasi memiliki lima alternatif pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju, Sangat Setuju, Setuju, Netral, dan Tidak Setuju.

Bobot untuk masing-masing pilihan diberikan oleh partisipan diberikan nilai 5,4,3,2,1 untuk item *favorable* dan bobot 1,2,3,4,5 untuk item *unfavorable* (Azwar, 2015). Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala yang disusun langsung oleh Mowday, Porter dan Steers (1979) memiliki tiga aspek, yaitu kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi, dan keinginan besar dimiliki karyawan untuk loyal terhadap organisasi dengan jumlah total sebanyak 15 item.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis untuk mengetahui reliabilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi *SPSS 26 for windows* dalam menguji reliabilitas skala untuk memperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha*. Sedangkan Pengujian validitas isi dalam penelitian ini menggunakan metode analisis rasional dan *expert judgment*. *Expert judgment* merupakan seorang ahli yang kompeten dalam melakukan penilaian terhadap relevansi dari alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian sehingga mampu menjalankan fungsinya untuk mengukur variabel yang hendak diukur (Azwar, 2015). Skala dapat dikatakan memiliki nilai validitas tinggi ketika skala tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya sehingga memperoleh hasil yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka 1 sampai 4. Angka 1 yaitu tidak mewakili atau tidak relevan dan angka 4 yaitu sangat mewakili atau sangat relevan. Skala komitmen organisasi yang akan digunakan oleh peneliti diperiksa dan ditelaah oleh para ahli dengan mengoreksi segi bahasa, isi dan kalimat sehingga dapat mengungkap variabel yang hendak diukur dan layak untuk diuji cobakan serta digunakan dalam penelitian. Nilai validitas skala komitmen pada penelitian ini bergerak dari angka 0,78 sampai angka 1,00. Pada penelitian ini juga peneliti memperoleh nilai reliabilitas untuk skala komitmen organisasi sebesar 0,900. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi valid dan reliabel untuk digunakan dalam proses pengambilan data.

## HASIL

### Hasil Penelitian Tahap Pertama

Penelitian pada tahap pertama dilakukan sesuai dengan skema proses adaptasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pada bagian awal proses adaptasi, skala versi asli dari komitmen organisasi diterjemahkan oleh dua lembaga yang berbeda berasal dari mega *translation* Jakarta dan Lembaga *translate* dari Bogor. Lembaga mega *translate* berlatar belakang Pendidikan psikologi dan telah berpengalaman dalam melakukan proses *translate* pada jurnal dan dokumen psikologi. Lembaga *translate* dari Bogor berlatar belakang Pendidikan sastra Inggris dan pernah menempuh proses Pendidikan di Australia. Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan proses konsultasi dengan kedua pembimbing dan bersama satu validator ahli lainnya untuk melihat kesesuaian kata, isi, kalimat dan yang makna pada skala yang telah di terjemahkan. Hasil validasi dari kedua skala dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Terjemahan Skala Komitmen Organisasi

Aspek	No. Item*	Bahasa Asli	Penerjemah Mega Translate	Informed Translator
Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi	2	<i>I talk up this organization to my friends as a great organization to work for (+)</i>	Saya membicarakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi tempat bekerja yang hebat	Saya berbicara dengan teman-teman bahwa organisasi ini adalah tempat yang bagus untuk bekerja
	5	<i>I find that my values and the organization's values are very similar (+)</i>	Saya merasa nilai-nilai saya dengan organisasi ini sangat mirip	Saya menemukan nilai-nilai yang ada dalam organisasi ini mirip dengan dengan nilai-nilai yang saya anut
Kesediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi	8	<i>This organization really inspires the very best in me in the way of job performance (+)</i>	Organisasi ini sangat menginspirasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam performa bekerja	Organisasi ini mengajarkan saya untuk menunjukkan kinerja yang terbaik
	3	<i>I feel very little loyalty to this organization (-)</i>	Saya merasa kesetiaan saya pada organisasi ini sangat kecil	Saya merasa keterlibatan saya dengan organisasi ini sangat kurang
	7	<i>I could just as well be working for a</i>	Saya akan tetap baik-baik saja jika harus	Saya akan tetap baik-baik saja

			<i>different organization as long as the type of work were similar (-)</i>	bekerja di organisasi lain, selama jenis pekerjaannya serupa	jika harus bekerja di organisasi lain, sepanjang jenis pekerjaannya serupa
Keinginan yang dimiliki karyawan untuk loyal dan mempertahankan keanggotaan diorganisasi	9		<i>It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization (-)</i>	Diperlukan sedikit saja perubahan terhadap kondisi saya sekarang untuk menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini	Sedikit saja perubahan yang terjadi pada kondisi saya sekarang dan lingkungan kerja sehingga dapat menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini
	11		<i>There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely (-)</i>	Tidak banyak yang akan saya dapatkan dengan bertahan di organisasi ini dalam waktu yang tak terbatas	Saya tidak akan mendapatkan banyak hal dengan bertahan di organisasi ini dalam waktu yang lama

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan dari setiap item-item yang ada. Pada item 2 penerjemah pertama mengartikan kata item tersebut dengan kata saya membicarakan organisasi ini terhadap teman-teman saya, sedangkan penerjemahan informed translator mengartikannya dengan kata “Saya berbicara dengan teman-teman”. Penerjemah pertama juga mengartikan kata *as a great organization to work for* sebagai kata organisasi tempat bekerja yang hebat. Sedangkan penerjemahan *informed translator* mengartikannya dengan kata “organisasi ini adalah tempat yang bagus untuk bekerja”. Berdasarkan hasil diskusi hasil terjemahan informed translator sesuai dengan skala aslinya karena hasilnya sesuai dengan bahasa di Indonesia dan mudah dipahami.

Pada item 5 penerjemah pertama mengartikan kata *I find that*, sedangkan penerjemahan informed translator mengartikannya dengan kata “Saya menemukan”. Berdasarkan hasil diskusi, kata menemukan lebih tepat dan cocok dengan skala aslinya.

Pada item 8 yang berbunyi penerjemah pertama mengartikan kata tersebut dengan “Organisasi ini sangat menginspirasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam performa bekerja”. Sedangkan penerjemah kedua mengartikannya sebagai “Organisasi ini mengajarkan saya untuk menunjukkan kinerja yang terbaik”. Hasil terjemahan kedua lebih sesuai karena



item tersebut mengajarkan responden untuk menunjukkan kinerja yang terbaik pada saat bekerja.

Pada item 3 penerjemah pertama mengartikannya sebagai “Saya merasa kesetiaan saya pada organisasi ini sangat kecil”. Sedangkan penerjemah kedua mengartikannya sebagai “Saya merasa keterlibatan saya dengan organisasi ini sangat kurang. Berdasarkan hasil diskusi, kata kesetiaan diganti dengan keterlibatan sehingga kata tersebut sesuai dengan item 3 yang mengungkap komitmen organisasi.

Pada item 7 penerjemah pertama mengartikannya sebagai “Saya akan tetap baik-baik saja jika harus bekerja di organisasi lain, selama jenis pekerjaannya serupa”. Sedangkan informed translator mengartikannya sebagai “Saya akan tetap baik-baik saja jika harus bekerja di organisasi lain, sepanjang jenis pekerjaannya serupa”. Berdasarkan hasil diskusi, kata selama diganti dengan sepanjang karena kata tersebut lebih cocok.

Pada item 9 penerjemah pertama mengartikannya sebagai “Diperlukan sedikit saja perubahan terhadap kondisi saya sekarang untuk menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini”. Sedangkan informed translator mengartikannya sebagai “Sedikit saja perubahan yang terjadi pada kondisi saya sekarang dan lingkungan kerja sehingga dapat menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini”. Berdasarkan hasil diskusi, sebaiknya ditambahkan kata lingkungan kerja karena hal itu juga dapat memengaruhi komitmen responden terhadap organisasi.

Pada item 11 penerjemah pertama mengartikannya sebagai “Tidak banyak yang akan saya dapatkan dengan bertahan di organisasi ini dalam waktu yang tak terbatas”. Sedangkan penerjemah kedua mengartikannya “Saya tidak akan mendapatkan banyak hal dengan bertahan di organisasi ini dalam waktu yang lama”. Tahapan selanjutnya yaitu menerjemahkan kembali kedalam bahasa Inggris hasil dari hasil review para ahli dengan tujuan untuk melihat persamaan atau kesesuaian skala versi baru dengan skala versi aslinya. Pada proses penerjemahan kembali tidak terdapat perbedaan kata dari skala versi baru dengan skala versi aslinya. Hasil terjemahan kedalam bahasa Inggris dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Terjemahan Kembali Pada Skala Komitmen Organisasi

Aspek	No. Item*	Bahasa Asli	Penerjemah Mega Translate
Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi	2	<i>I talk up this organization to my friends as a great organization to work for (+)</i>	<i>I talk up this organization to my friends as a great organization to work for</i>
	5	<i>I find that my values and the organization's values are very similar (+)</i>	<i>I find that my values and the organization's values are very similar</i>
Kesediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi	8	<i>This organization really inspires the very best in me in the way of job performance (+)</i>	<i>This organization really inspires the very best in me in the way of job performance</i>
	3	<i>I feel very little loyalty to this organization (-)</i>	<i>I feel very little loyalty to this organization</i>
	7	<i>I could just as well be working for a different organization as long as the type of work were similar (-)</i>	<i>I could just as well be working for different organization as long as the type of work was similar</i>
Keinginan besar yang dimiliki karyawan untuk loyal dan mempertahankan keanggotaan diorganisasi	9	<i>It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization (-)</i>	<i>It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization</i>
	11	<i>There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely (-)</i>	<i>There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely</i>

### Hasil Penelitian Tahap Kedua

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki 15 item. Pada saat melakukan proses uji reliabilitas, terdapat satu item yang gugur pada item nomor tujuh karena item tersebut tidak dipahami oleh partisipan sehingga item tersebut dihapuskan. Nilai reliabilitas

skala komitmen organisasi bergerak dari angka 0,390 sampai dengan 0,775. Rincian nilai reliabilitas dari item skala komitmen organisasi versi bahasa Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi Setelah di Ujikan

Aspek	No. Item	Item Pernyataan F/UF	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi	2	F	.775	.886
	5	F	.653	.891
	6	F	.596	.893
	12	UF	.604	.893
Kesediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi	1	F	.668	.890
	4	F	.553	.894
	8	F	.423	.899
	3	UF	.558	.894
	7	UF	.390	.900
Keinginan besar yang dimiliki karyawan untuk loyal dan mempertahankan keanggotaan diorganisasi	13	UF	.589	.893
	10	F	.658	.891
	14	F	.599	.893
	9	UF	.527	.896
	11	UF	.533	.895
	15	UF	.569	.894

Berdasarkan pemaparan di atas, menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi mempunyai 15 item. Pada saat melakukan proses pengujian, terdapat 1 item yang gugur tepatnya pada item nomor 7. Hal ini kemungkinannya dikarenakan item tersebut kurang dipahami oleh responden sehingga mengakibatkan item tersebut gugur. Item nomor tujuh berbunyi “*Saya akan tetap baik-baik saja jika harus bekerja di organisasi lain, sepanjang jenis pekerjaannya serupa*”. Item-item tersebut gugur dikarenakan responden kurang memahami maksud dari pertanyaan pada item, sehingga item tersebut perlu untuk dihapus atau diperbaiki lagi untuk dapat digunakan dalam suatu penelitian yang dapat mengungkap komitmen organisasi. Hasil uji coba juga menunjukkan bahwa nilai reliabilitas secara keseluruhan pada skala komitmen organisasi memiliki nilai yang sangat tinggi yaitu sebesar 0,900 *cronbach's alpha*.

## DISKUSI

### Bagian Awal Proses Adaptasi Skala Komitmen Organisasi

Beaton (2000) mengemukakan bahwa terdapat lima tahapan pada saat melakukan proses adaptasi skala, tahap tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Penerjemahan Awal (*Initial Translation*)**

Tahap pertama proses adaptasi skala yaitu penerjemahan awal dari bahasa asli menjadi bahasa Indonesia. Skala komitmen organisasi diterjemahkan oleh dua orang, dalam proses ini orang pertama merupakan *informed translation* yang mengerti tentang konsep komitmen organisasi dan orang kedua merupakan penerjemah tanpa mengetahui konsep dari komitmen organisasi. Pada tahap ini kedua penerjemah berasal dari latar pendidikan yang berbeda dan penerjemah membandingkan adanya kemungkinan ambiguitas dari segi bahasa yang digunakan selama proses penerjemahan. Pada proses ini masing-masing penerjemah menuliskan laporan terkait dengan hasil terjemahannya.

### **Sintesis (*Synthesis of the Translations*)**

Tahap kedua merupakan proses *synthesis*, tahap ini merupakan tahap perpaduan antara hasil terjemahan supaya dapat diproses untuk dibandingkan dan telaah padanan kata yang paling mendekati dengan makna atau pemahaman dari skala aslinya.

### **Terjemahan Kembali (*Back Translation*)**

Tahap ketiga ada terjemahan kembali atau back translation. Pada tahap ini item-item telah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia, kemudian item tersebut kembali diterjemahkan kedalam bahasa Inggris. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil terjemahan sebelumnya dapat mencerminkan dan menjelaskan isi dari setiap item seperti skala aslinya.

### **Review Komite Ahli (*Expert Committee*)**

Tahap keempat adalah review dari ahli atau expert committee. Pada tahap ini merupakan tahap yang penting. Para ahli menelaah seluruh kuesioner asli, segi bahasa, struktur kalimat untuk memperoleh item final dari skala yang diadaptasi sehingga layak diuji cobakan. Pada tahap ini para ahli juga meninjau dan menelaah seluruh hasil terjemahan dan menemukan setiap perbedaan yang akan ada. Tugas dari para ahli yaitu membuat keputusan item mana yang dapat digunakan dalam penelitian sehingga skala yang diadaptasi dapat mencapai kesetaraan antara skala versi asli dan skala versi baru.

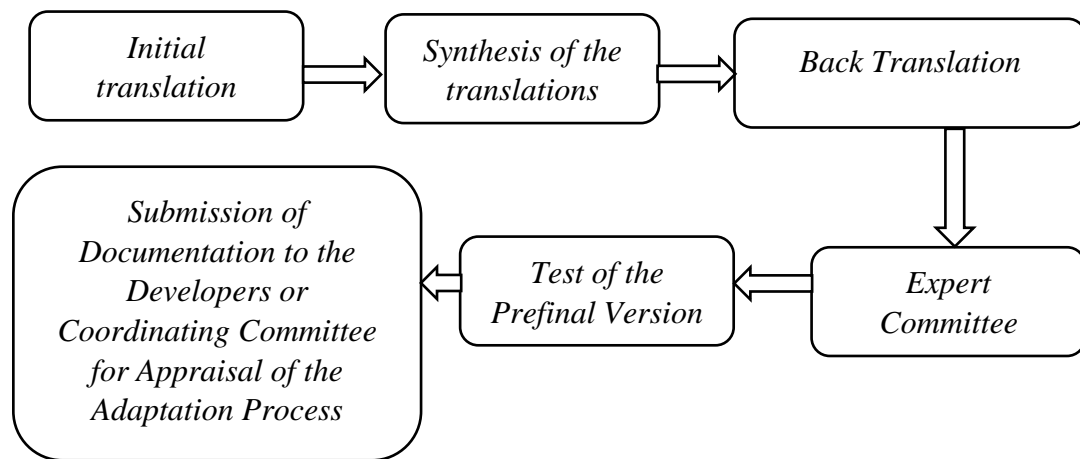
### **Bagian Akhir (*Test of the Prefinal Version*)**

Tahap kelima yaitu pengujian hasil skala versi baru. Test of the Prefinal Version merupakan tahap terakhir, karena pada tahap ini skala versi baru diuji cobakan kepada respon sesuai dengan karakteristik responden yang telah ditentukan oleh peneliti. Pada tahap ini, sampel yang digunakan untuk uji coba yaitu minimal 30 sampai dengan 40 orang (Sugiyono, 2013). Pada saat melakukan proses uji coba, responden memberikan pendapatnya terhadap

item-item yang ada. Tujuan dilakukannya proses uji coba adalah untuk melihat item-item yang telah diterjemahkan dapat memperoleh umpan balik sehingga peneliti dapat melihat item mana yang gugur dan perlu diperbaiki.

***Submission of Documentation to the Developers or Coordinating Committee for Appraisal of the Adaptation Process***

Tahap keenam yaitu penyerahan laporan akhir dari hasil uji coba skala versi baru. Tahap ini merupakan proses pengajuan atau pengumpulan laporan akhir kepada para ahli atau dosen pembimbing dengan tujuan untuk memverifikasi item-item untuk proses pengujian nantinya.



**Gambar 1.** Skema Adaptasi Skala Komitmen Organisasi

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pemaparan di atas menunjukkan bahwa dalam mengadaptasi skala psikologi yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat serangkaian proses yang baku untuk memperoleh skala untuk dapat mengukur atribut psikologi yang hendak diukur. Peneliti memperoleh hasil bahwa terdapat satu item yang gugur pada skala komitmen organisasi dikarenakan bunyi item pada item 7 kurang dipahami oleh responden sehingga item tersebut harus diperbaiki atau dihapuskan. Hasil uji coba juga menunjukkan bahwa nilai reliabilitas pada skala komitmen organisasi sebesar 0,900 *cronbach's alpha*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa skala komitmen organisasi reliabel untuk digunakan dalam suatu penelitian. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan pada saat proses uji coba sampai pada tahap penelitian. Hal tersebut harus dilakukan sesuai tujuan untuk memperoleh hasil data penelitian yang akurat.

## REFERENSI

- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Akintayo, D. I. (2010). *Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria*. 2(June), 1–8.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place. In *Mc. GrawHill Education*. [https://www.academia.edu/31695709/Organizational\\_behavior](https://www.academia.edu/31695709/Organizational_behavior)
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI* (pp. 1–12). [http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin\\_perawat\\_2017.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf)
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). Organizational Behavior - Emerging Realities for the Workplace Revolution. In *McGraw-Hill*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace. Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. 247, 224–247.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., Stone, E., Van, J., Spencer, M. D., Mcdade, T., & Krackhart, D. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 14).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W., (1982). The psychology of commitment, Absenteeism, And Turnover. New York: Academic Press.
- Pierce, L. J., & Jussila, L., (2011). *Psychological ownership and the organizational context*. USA: Edwar Elgar Publishing Limited.
- Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-Family Conflict and Organizational Commitment : Study of Faculty Members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 23–26.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, I. (2020). Pengalaman Perawat Menjalani Peran Dan Fungsi Perawat Di Puskesmas Kabupaten Garut. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 2(01), 36–43. <https://doi.org/10.32938/jsk.v2i01.459>
- Wirentanus, L. (2019). Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 148. <https://doi.org/10.31764/jmk.v10i2.2013>
- Zulfiqar, A., Khan, N. U., Afaq, Q., & Khan, S. (2013). Evaluating the relationship between work family conflict and job satisfaction (a survey of nursing staff in public sector hospitals of Bhakkar District). *Gomal University Journal of Research*, 29(2), 128–133.