

Komitmen Organisasional Multidimensi: Confirmatory Tetrad Analysis

3

Imam Ghozali
Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Ivan Setiawan
Sekolah Tinggi Administrasi Negara IM Bandung

Abstract

Tujuan penelitian ini ingin menguji multidimensionalitas konstruk Komitmen Organisasional yang terdiri dari Konstruk Affective Commitment, High Sacrifice Commitment dan Low Alternative Commitment. Unit analisis penelitian ini adalah para akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Total responden yang dapat dianalisis sebanyak 107 dengan tingkat pengembalian sebesar 10.7%. Pengujian model dilakukan dengan analisis Tetrad untuk menguji apakah terjadi pure item atau impure item. Setelah didapatkan model pure item, kemudian model tersebut diuji lebih lanjut dengan program SEM Amos 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis tetrad memberikan model pure item dengan indikator-indikator pengukur konstruk seperti yang telah diduga. Hasil uji Amos 16 mengkonfirmasi hasil analisis Tetrad.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Mutidimensi, Analisis Tetrad, Vanishing Tetrad, Inductive Reasoning.

Pendahuluan

Konsep komitmen organisasional dalam penelitian manajemen telah mengalami perkembangan dari konstruk komitmen berdimensi tunggal menjadi konstruk komitmen multidimensi. Menurut Ketchand dan Strawser (1998) konsep komitmen organisasional didasarkan pada premis bahwa individu membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap organisasi.

Motivasi yang mendorong munculnya kajian-kajian komitmen organisasional didasarkan pada keyakinan bahwa pegawai yang memiliki komitmen akan berpotensi meningkatkan kinerja mereka, penurunan *turnover* dan penurunan ketidakhadiran kerja. Mengutip pandangan Mowday et. al (1992) dan Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasional bukan saja memiliki implikasi terhadap pegawai namun juga pada organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi menjadikan pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik (misalnya penghasilan) dan psikologis (misalnya kepuasan kerja intrinsik) yang berhubungan dengan keanggotaan. Dalam perspektif yang lebih luas, suatu masyarakat secara keseluruhan memperoleh manfaat dari komitmen organisasional, dalam arti rendahnya tingkat perpindahan kerja dan kemungkinan lebih tingginya produktivitas nasional atau kualitas kerja atau bahkan keduanya (Mathieu dan Zajac, 1990).

Dalam literature terdapat dua aliran pemikiran utama yang mendominasi kajian-kajian komitmen organisasional. Aliran pertama memandang bahwa komitmen organisasional merupakan suatu perilaku (*behavioral school* atau *irrational school*). Pandangan ini mengacu pada pemikiran Becker (1960) dengan teori "side-bets". Para peneliti sepakat bahwa pemikiran Becker (1960) merupakan landasan utama bagi pengembangan konsep komitmen organisasional sebagai perilaku.

Aliran pemikiran kedua dikenal dengan aliran attitudinal (*attitudinal school* atau *rational school*) yang dipelopori oleh Porter (2001) dan koleganya yang memandang komitmen organisasional sebagai suatu sikap, bukan perilaku. Baik aliran perilaku maupun aliran sikap memandang konsep komitmen organisasional sebagai konsep yang berdimensi tunggal.

Multidimensi Komitmen Organisasional

Berkembangnya berbagai studi maupun kajian teoritik memungkinkan munculnya pendekatan baru yang dikenal dengan pendekatan multidimensi komitmen organisasional. Pendekatan multidimensi memandang bahwa komitmen organisasional bukan merupakan konsep berdimensi tunggal, namun bersifat multidimensi. Zangaro (2001) mengklasifikasikan pendekatan multidimensi berdasarkan pandangan Etzioni (1961), Penley dan Gould (1988), serta Meyer dan Allen (1990).

Etzioni (1961) membagi komitmen organisasional berdasarkan dimensi *moral involvement*, *calculative involvement*, dan *alienative involvement*. *Moral involvement* didefinisikan sebagai suatu orientasi positif intensitas tinggi, yang didasarkan pada internalisasi dan identifikasi pegawai terhadap organisasi. *Calculative involvement* merupakan orientasi positif atau negative intensitas rendah, dimana keterikatan didasarkan pada kesesuaian antara ganjaran dan kontribusi yang diberikan pegawai. Sedangkan *Alienative involvement* merupakan keterikatan intensitas negative, yang dianalogikan sebagai penjara atau kamp konsentrasi. Situasi tersebut merupakan situasi dimana individu tidak memiliki kemampuan untuk mengubah lingkungan, atau individu tidak memiliki control terhadap lingkungan. Pegawai tetap berada dalam organisasi karena mereka merasa tidak memiliki pilihan.

Penley dan Gould (1988) mendefinisikan komitmen organisasional kedalam dua dimensi yaitu dimensi *instrumental* dan *affective*. Dimensi *instrumental* menghubungkan antara sistem kompensasi dan ganjaran yang diterima pegawai sebagai hasil pencapaiannya dalam organisasi. Dimensi *affective* berkaitan dengan tingkat keterikatan emosional dan rasa tanggungjawab untuk memenuhi tugas-tugas organisasi yang diembannya. Dimensi *calculative* dalam perspektif Etzioni (1961) dianggap sebagai dimensi *instrumental*. Oleh Penley dan Gould (1988), sementara dimensi moral dan *alienative* diategorikan sebagai dimensi *affective*.

Meyer dan Allen (1990) dalam mengembangkan gagasan multidimensi, pada tahap awal mengembangkan model dua dimensi komitmen organisasional yaitu *continuance commitment* sebagai pengganti teori side-bets dari Becker (1960), dan *affective commitment* untuk komitmen yang berasal dari pemikiran Porter et. al (1974). Pada tahap berikutnya dikembangkan model tiga dimensi dengan menambahkan dimensi *normative commitment* yang berasal dari pemikiran Weiner (1982).

Meyer dan Allen (1990) mendefinisikan ketiga jenis komitmen sebagai berikut: (1) *affective commitment* merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dimana pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menikmati keanggotaan dalam organisasi, (2) *continuance commitment* merupakan biaya yang dirasakan yaitu berkaitan dengan biaya-biaya yang terjadi jika meninggalkan organisasi, (3) *normative commitment* merupakan suatu tanggungjawab untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan konsep multidimensinya, Meyer dan Allen (1990) mengembangkan skala pengukuran. Untuk mengukur komponen afektif, dikembangkan *Affective Commitment Scale* (ACS) mengadaptasi dari instrumen yang dikembangkan Porter dan koleganya (Ashman, 2002), sedangkan komponen *continuance* dikembangkan *Continuance Commitment Scale* (CCS).

Untuk menegaskan keberadaan modelnya, Meyer dan Allen serta para peneliti lainnya melakukan serangkaian pengujian empirik. Studi Meyer et. Al (1990) dan Meyer et. al (1991) untuk model dua dimensi menunjukkan bahwa *continuance commitment* dan *affective commitment* merupakan dua konstruk yang berbeda. Dalam setting akuntansi, hasil studi Kalbers dan Fogarty (1995) serta Ketchand dan Strawser (1998) mendukung keberadaan dua konstruk tersebut. Demikian pula dengan studi Liou dan Nyhan (1994) dalam sektor public.

Studi-studi empiris lebih lanjut menunjukkan bahwa *continuance commitment* terdiri atas dua fenomena yang terpisah (McGee dan Ford, 1987). Berdasarkan instrument yang dikembangkan Meyer dan Allen, McGee dan Ford (1987) menyatakan bahwa *continuance commitment* dapat dibedakan atas (1) *low alternative* yaitu kesadaran mengenal kurangnya alternative pekerjaan lain yang menarik, dan (2) *high personal sacrifice* yaitu tingginya pengorbanan pribadi jika individu keluar dari organisasi.

Berbagai studi dilakukan untuk mengkonfirmasi keberadaan dua dimensi tersebut. Selain dari studi McGee dan Ford (1987), studi lain yang dilakukan Meyer et.n al (1993), Hacket et. al (1994), Dunham et. al (1994) dan Iverson dan Buttigieg (1998) mendukung keberadaan kedua subdimensi tersebut sebagai dimensi yang terpisah. Dalam setting akuntansi, hasil studi Ketchand dan Strawser (1998) mengkonfirmasi temuan-temuan tersebut. Berdasarkan pada kajian teoritis di atas, peneliti ingin mengkaji kembali keberadaan multidimensi komitmen organisasional pada setting akuntan di Indonesia dengan pendekatan *confirmatory Tetrad Analysis*.

Pemilihan Dimensi Komitmen Organisasional

Munculnya keragaman pandangan mengenai dimensi komitmen organisasional, pada satu sisi, memperkaya pemahaman para peneliti, namun pada sisi lain, menimbulkan ambiguitas dalam pemilihan dimensi mana yang paling tepat untuk diteliti. Dalam studi ini, pemilihan dimensi dilandaskan pada konsep multidimensi komitmen organisasional dari Meyer dan Allen. Selain karena popularitasnya dalam aliran attitudinal, pandangan ini mampu menerjemahkan pandangan perilaku sebagai komponen attitudinal.

Walaupun Meyer dan Allen menetapkan tiga dimensi, tetapi yang diteliti hanyalah dimensi *affective commitment* dan *continuance commitment*, adapun dimensi *normative commitment* tidak disertakan dalam penelitian karena lemahnya dukungan literatur atau duplikasi dengan dimensi lainnya. Seperti diuraikan di atas, studi-studi empiris menunjukkan bahwa *affective commitment* berdimensi tunggal sedangkan *continuance commitment* terdiri atas subdimensi *low alternative commitment* dan *high sacrifice commitment*. Dengan alasan di atas, dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *affective commitment*, dan dua sub dimensi *continuance commitment* yaitu *low alterbnative commitment* dan *high sacrifice commitment*.

Dukungan positif lainnya terhadap model tersebut berkaitan dengan pemilihan instrument pengukuran. Liou dan Nyhan (1994) mengemukakan dua keunggulan instrument dari Meyer dan Allen, pertama instrument tersebut merupakan kuesioner yang cocok untuk mengkaji argument teoritikal antara pendekatan attitudinal (*affective*) dan pendekatan perilaku (*side-bets*) terhadap komitmen organisasional, karena

instrumen tersebut secara empiris membedakan antara *affective commitment* dan *continuance commitment*. Kedua, pengukuran dari Meyer dan Allen secara dekat berhubungan dengan pengukuran lain dan digunakan serta diterima dalam studi multidimensional.

Metode Penelitian

Studi ini bersifat cross-sectional dengan unit analisis akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Jumlah populasi akuntan pada KAP berdasarkan catatan Direktorat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai sebanyak 8.324 akuntan. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 1.400 kuesioner untuk 280 KAP. Sebanyak 52 paket kuesioner untuk 52 KAP yang disebarakan ternyata kembali dengan alasan: (1) pindah alamat sebanyak 22 paket, (2) karena kesibukan sebanyak 8 paket dan (3) tidak ada alasan yang jelas sebanyak 22 paket. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 143 (10.2%), dan sebanyak 36 tidak dapat dianalisis, dan sebanyak 107 yang layak dianalisis.

Dimensi-dimensi komitmen organisasional adalah skor yang diperoleh dari akuntan sebagai responden setelah mengisi kuesioner komitmen organisasional. Tinggi rendahnya komitmen organisasional ditentukan oleh tinggi rendahnya skor yang diperoleh. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi komitmen akuntan terhadap KAP. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, semakin rendah komitmen akuntan terhadap organisasi KAP. Skor yang diperoleh melalui kuesioner ini merupakan hasil konversi tentang komitmen organisasional akuntan terhadap KAP tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1993). Ukuran komitmen organisasional didasarkan pada tanggapan subyek terhadap serangkaian item yang menggunakan skala lima poin Likert type, yang dimulai dengan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Instrumen *affective commitment* terdiri dari 6 item pertanyaan, *low alternative commitment* dan *high sacrifice commitment* masing-masing terdiri dari 3 item pertanyaan. Menurut Price (1997) instrumen ini pernah diuji coba oleh J. W. Ko (1996) untuk konteks Asia di Korea Selatan. Price (1997) melaporkan reliabilitas berkisar antara 0.64 sampai 0.87.

Analisis Tetrad

Alat analisis yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas suatu konstruk umumnya adalah analisis faktor. Pada tahun 1904 Spearman meletakkan dasar apa yang sekarang dikenal dengan analisis faktor. Ia menunjukkan bahwa faktor tunggal dari empat atau lebih variable terobservasi merupakan perbedaan dalam hasil perkalian pasangan tertentu dari nilai *covariance* (atau korelasi) variable tersebut dan nilainya harus sama dengan nol. Pendekatan ini dikenal dengan "*vanishing tetrad*".

Penggunaan *vanishing tetrad* untuk menguji suatu model dengan variable laten telah mendominasi penggunaan analisis faktor pada awal abad ke 20. Pendekatan ini selanjutnya tergusur oleh teknik *principal component* (Hotelling, 1933) dan selanjutnya *maximum likelihood* (Lawley dan Maxwell, 1971), kemudian *weighted least square* (Browne, 1984) sebagai estimator yang mendominasi penggunaan analisis faktor saat ini. Penggunaan *structural equation modeling* (SEM) pada awalnya juga menggunakan pendekatan *tetrad*, tetapi saat ini telah diganti dengan metode *maximum likelihood* yang dipopulerkan oleh Joreskog (1973) dalam program LISREL.

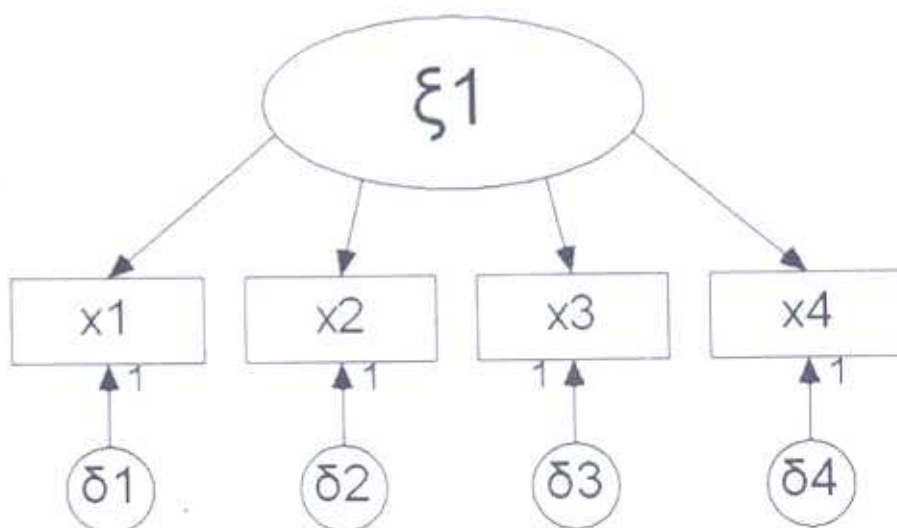
Pendekatan *tetrad* untuk mengestimasi model SEM yang telah terlupakan, saat ini dipopulerkan kembali oleh Glymour et. al (1987) yang mengusulkan *tetrad* sebagai metode yang layak untuk mencari suatu model yang konsisten dengan matrik kovarian dari variable yang terobservasi. Glymour et. al

(1987) menekankan pada *exploratory tetrad analysis* berdasarkan pada algoritma pencarian lewat komputer untuk memformulasikan model yang sesuai dengan *tetrad* dari variable terobservasi.

Dibandingkan dengan pendekatan analisis konfirmatori berdasarkan pada estimasi *maximum likelihood* dan *weighted least square*, pendekatan *tetrad* memiliki beberapa kelebihan antara lain : (1) *tetrad* memberikan uji *goodness-fit* untuk suatu model yang dapat memberikan hasil yang berbeda jika dengan menggunakan metode *maximum likelihood* dan *weighted least square*, (2) *tetrad* dapat digunakan untuk menguji model yang *underidentified*. Jadi *tetrad* dapat menguji *model fit* walaupun *parameter* dari model tersebut tidak dapat ditentukan secara unik. (3) beberapa model yang tidak *nested* sesuai dengan *likelihood ratio test* akan *nested* dalam *tetrad*, (4) *tetrad* adalah *asymptotically distribution free* atau tidak tergantung dari normalitas data (*non-parametrik*).

Ide *vanishing tetrad* dapat dijelaskan dengan contoh gambar 1 berikut ini yang merupakan diagram jalur (*path*) suatu *factor model* dengan satu variable laten (ξ_1) dan empat variable observe (x_1, x_2, x_3 dan x_4).

Gambar 1 Factor Model Tunggal



Kita menggunakan notasi konvensi analisis jalur yaitu simbol oval atau bulat menunjukkan variable laten, sedangkan kotak menggambarkan variable observe. Persamaan matematis dari gambar 1 adalah sebagai berikut:

$$x_i = \lambda_{i1}\xi_1 + \delta_i \quad (1)$$

δ

Dimana δ_i adalah *random measurement error* (*disturbance*) dengan nilai $E(\delta_i) = 0$ untuk semua nilai i , $COV(\delta_i, \delta_j) = 0$ untuk $i \neq j$, dan $COV(\xi_1, \delta_i) = 0$ untuk semua nilai i .

Covariance populasi ($\sigma_{i,j}$) dari variable observe ditulis dalam bentuk persamaan seperti di bawah ini:

$$\sigma_{i,j} = \lambda_{i1} \lambda_{j1} \varphi \quad (2)$$

Dimana $\sigma_{i,j}$ adalah covariance populasi dari variable i dan j dan φ adalah variance dari ξ_1 . Jika model variable laten di atas benar, maka kita dapat menggunakan aljabar *covariance* (Bollen, 1989) untuk membuktikan bahwa persamaan di bawah ini terpenuhi

$$\begin{aligned} \tau_{1234} &= \sigma_{12} \sigma_{34} - \sigma_{13} \sigma_{24} = 0 \\ \tau_{1342} &= \sigma_{13} \sigma_{42} - \sigma_{14} \sigma_{32} = 0 \\ \tau_{1423} &= \sigma_{14} \sigma_{23} - \sigma_{12} \sigma_{43} = 0 \end{aligned} \quad (3)$$

Dimana τ adalah *tetrad* yang merupakan perbedaan antara hasil perkalian dari pasangan *covariance* dan hasil perkalian dari pasangan *covariance* yang lain antar empat variable random. Jika terdapat empat indikator (*variable observe*), maka akan diperoleh tiga persamaan perbedaan *tetrad* dan jika semua perbedaan *tetrad* tersebut nilainya nol dan sering disebut dengan *vanishing tetrad*, yang menunjukkan bahwa keempat variable atau indikator merupakan *common latent factor*. Dengan kata lain kita harus mendapatkan *zero partial correlation* supaya mendapatkan model linear. Dalam *Tetrad* uji signifikansi dilakukan dengan korelasi parsial untuk menentukan apakah dua *variable independent* (tidak berhubungan) seandainya variable lainnya diberi nilai tetap (*fixed*). Hal ini sering disebut dengan *conditional independence*.

Program Komputer Tetrad

Program Komputer Tetrad telah dikembangkan oleh seorang *philosopher of science* Clark Glymour (1982) dan dikembangkan lebih lanjut oleh sekelompok ilmuwan dan peneliti di Departemen Filsafat *Carnegie Mellon University* (Glymour, et. al., 2000). Program ini dapat didownload secara gratis di <http://www.phil.cmu.edu/projects/tetrad/>. Program tetrad mengasumsikan bahwa model adalah linear untuk data yang ada dan program akan mencari dan menguji *conditional independence* berdasarkan *vanishing tetrad* dengan menggunakan teknik *artificial intelegent* untuk menguji semua alternatif kemungkinan dari model dan mencari satu model yang paling *fit* dengan data yang ada.

Untuk menguji model konfirmatori, *tetrad* menggunakan algoritma *Purify*, tujuan dari algoritma *purify* mendapatkan *pure measurement model* dimana setiap skala item mengukur konstruk yang hendak diukur. Hal ini akan terjadi jika setiap item merupakan pengaruh langsung dari satu variable laten dan satu kesalahan pengukuran. Disamping itu tidak boleh terjadi korelasi antar error (kesalahan pengukuran). Suatu item atau indikator dikatakan *impure* jika menyalahi struktur kausalitas. *Impure* item dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu: *latent measured*, *intra-construct*, *cross-construct*, dan *common cause impure*.

Cara kerja program *tetrad*, input yang diperlukan oleh algoritma *Purify* adalah model pengukuran awal dan data observasi. Berdasarkan kedua input ini, sistem akan mencari *vanishing tetrad* yang memvalidasi model pengukuran awal. Jika model awal tidak *fit* dengan data, kemudian algoritma *Purify* secara sistematis akan menghilangkan item-item atau indikator dari model awal sampai diperoleh model yang *fit* dengan data.

Sesuai dengan masalah penelitian kita, konstruk komitmen organisasional akan diuji apakah merupakan konstruk multidimensi dengan tiga konstruk yaitu *affective commitment* (AC), *Low Alternative Commitment* (LAC), dan *High Sacrifice Commitment* (HSC). Jadi model pengukuran awal kita masukkan ke program *tetrad* dengan membentuk tiga *cluster*.

Langkah Analisis dengan Tetrad

1. Buka program *Tetrad*
2. Dari menu utama *Tetrad*, dibuat dua Kotak Data dan Kotak *Search* dengan anak panah yang menghubungkan Kotak Data ke Kotak *Search*. Langkah ini memerintahkan *tetrad* untuk mencari model pengukuran berdasarkan data.
3. Klik Kotak Data untuk membaca data yang tersimpan dalam bentuk file excel dengan ekstension .csv
4. Klik Kotak *Search* dan pilih Algoritma *Purify*, kemudian pilih *Wishart's Tetrad Test*, dengan alpha value 0.05, Number of Cluster 3
5. Pilih *Edit Cluster* dan isikan 3 sesuai dengan model awal kita. Konstruksi Komitmen Organisasional terdiri dari tiga dimensi. Isikan pada *cluster* 1 sebagai dimensi *Affective Commitment* dengan memasukkan indikator ac1, ac2, ac3, ac4, ac5, dan ac6. Isikan pada *cluster* 2 sebagai dimensi *High Sacrifice Commitment* dengan memasukkan indikator hs1, hs2 dan hs3. Isikan pada *cluster* 3 sebagai dimensi *Low Alternative Commitment* dengan memasukkan indikator la1, la2 dan la3, kemudian pilih *save*
6. Pilih *execute*, program akan mencari model terbaik yang *fit* dengan data dan *pure model*

untitled1.tet

- 
- Graph
- Parametric Model
- Instantiated Model
- Data
- Estimator
- Updater
- Classify
- Search
- Regression
- Compare



Data1 (Data Set List)

File Edit Knowledge Tools

C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28
20	ac1	ac2	ac3	ac4	ac5	ac6	hs1
4 0000	4 0000	4 0000	5 0000	5 0000	5 0000	5 0000	5 0000
4 0000	1 0000	2 0000	2 0000	2 0000	3 0000	2 0000	4 0000
4 0000	3 0000	3 0000	3 0000	3 0000	4 0000	4 0000	3 0000
2 0000	1 0000	4 0000	3 0000	1 0000	3 0000	3 0000	4 0000
3 0000	2 0000	2 0000	1 0000	2 0000	2 0000	3 0000	2 0000
4 0000	2 0000	2 0000	1 0000	2 0000	2 0000	3 0000	3 0000
4 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000
4 0000	1 0000	4 0000	2 0000	2 0000	2 0000	4 0000	4 0000
4 0000	3 0000	3 0000	3 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000
4 0000	4 0000	5 0000	5 0000	5 0000	5 0000	5 0000	3 0000
4 0000	2 0000	3 0000	2 0000	2 0000	3 0000	3 0000	4 0000
4 0000	4 0000	3 0000	4 0000	4 0000	3 0000	4 0000	5 0000
4 0000	4 0000	2 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000
4 0000	4 0000	5 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000	4 0000
4 0000	4 0000	3 0000	4 0000	4 0000	3 0000	4 0000	3 0000

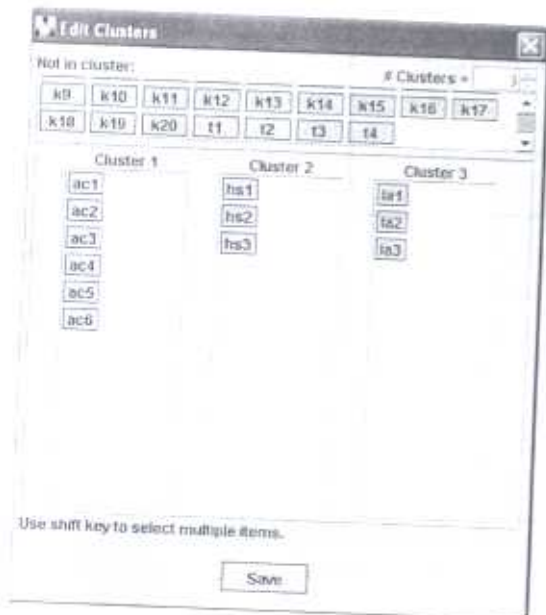
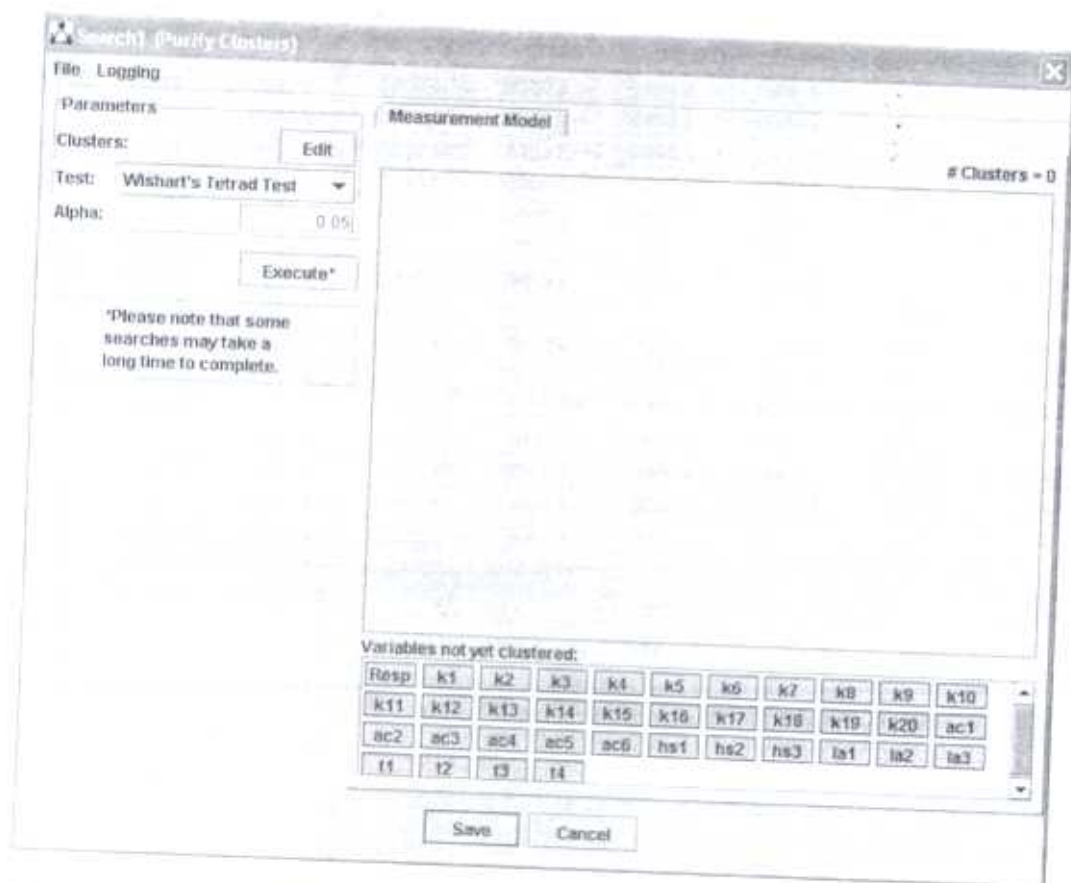
Save Cancel

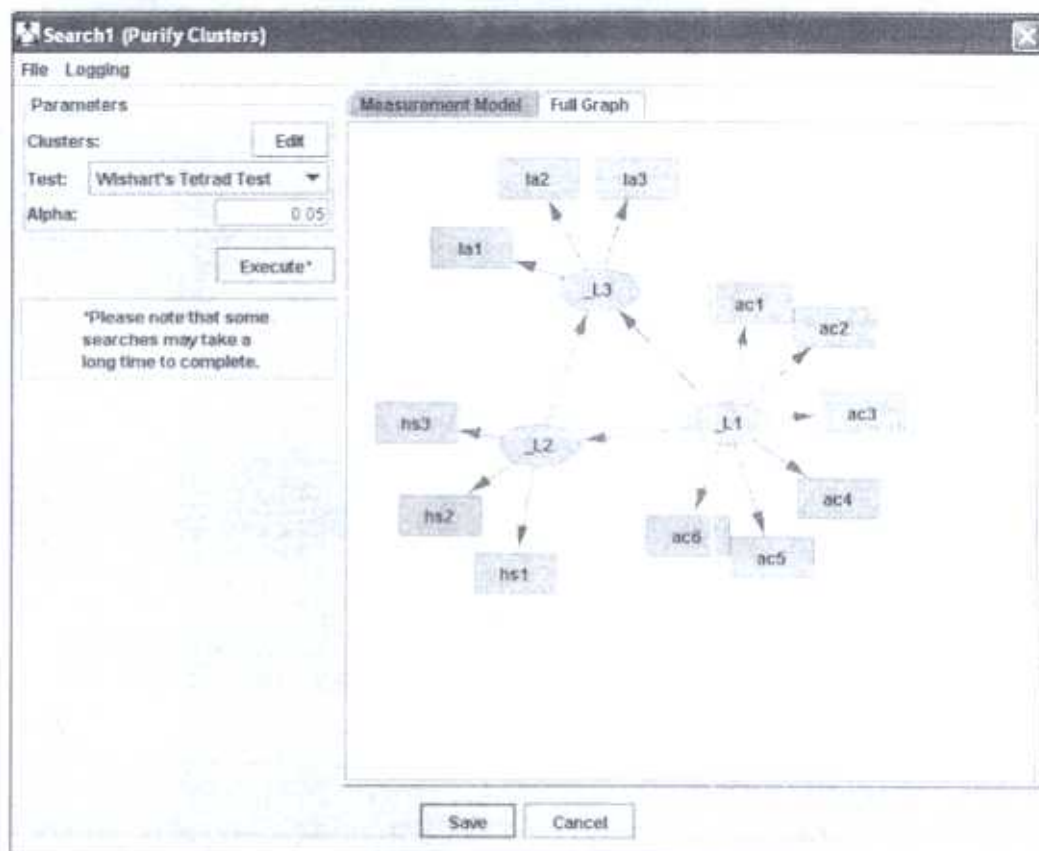
Types of Search Algorithms

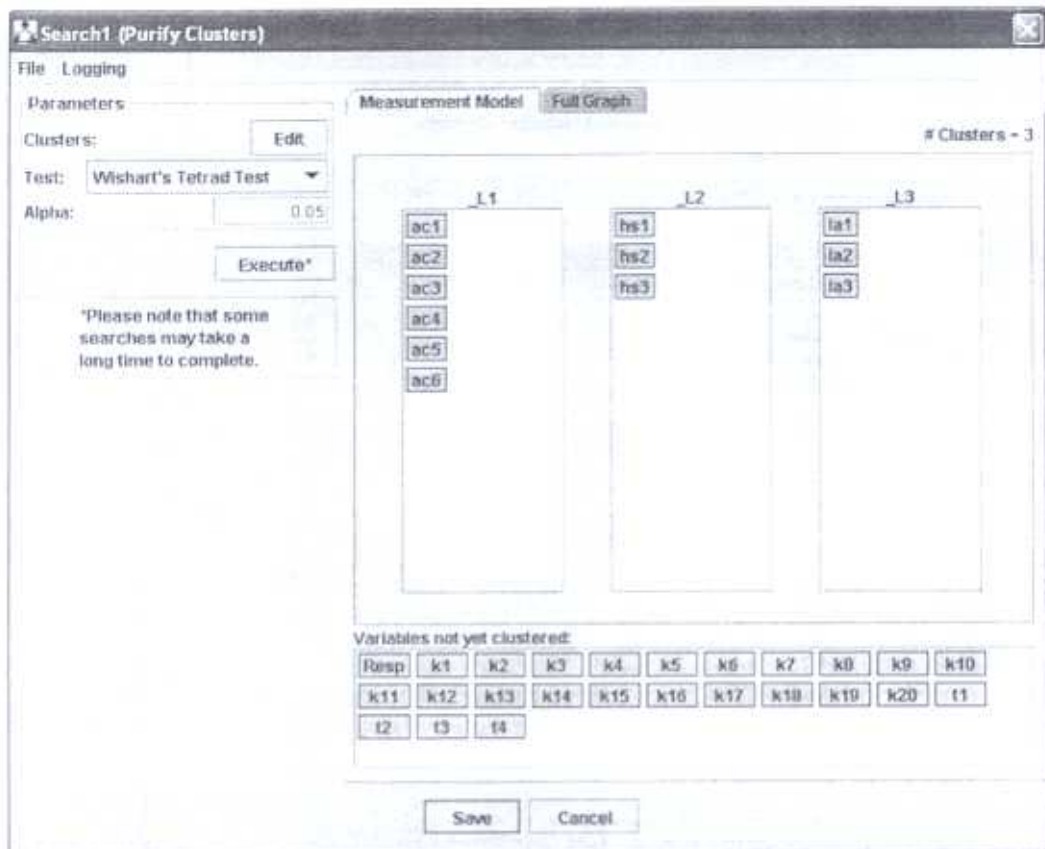
Node name: Search1

Purify Clusters Help

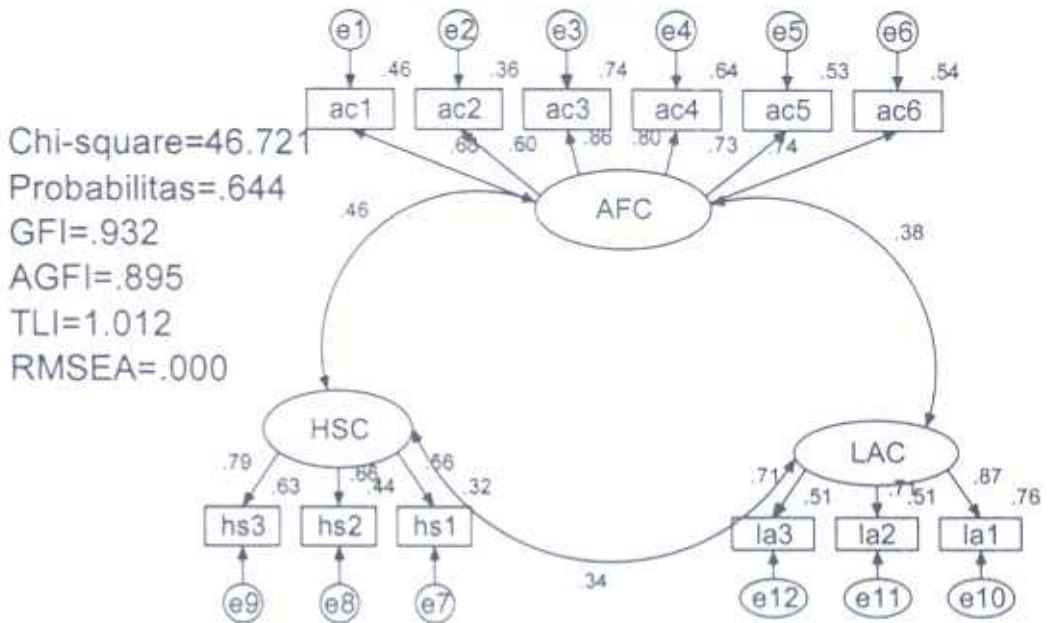
OK Cancel







Hasil output grafik maupun *measurement model* ternyata benar bahwa Konstruk Komitmen Organisasional terdiri dari tiga dimensi, dan ke 12 indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi tersebut ternyata benar dan semua indikator adalah pure tidak terdapat *impure* item atau indikator. Untuk menguji lebih lanjut dari model tiga dimensi Konstruk Komitmen Organisasional dapat dilakukan dengan *software Structural Equation Model (SEM)* dengan program Amos 16 atau Lisrel 8.80. Dengan Amos 16 kita akan memperoleh nilai *goodness-fit* dari model dan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator yang membentuk konstruk dimensi komitmen organisasional. Berikut ini hasil dari analisis konfirmatori dengan menggunakan Amos 16.



	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ac1 <--- AFC	1.000				
ac2 <--- AFC	.939	.167	5.627	***	
ac3 <--- AFC	1.254	.164	7.656	***	
ac4 <--- AFC	1.307	.180	7.267	***	
ac5 <--- AFC	.899	.135	6.680	***	
ac6 <--- AFC	.874	.129	6.747	***	
hs1 <--- HSC	1.000				
hs2 <--- HSC	1.575	.348	4.520	***	
hs3 <--- HSC	1.844	.405	4.553	***	
la1 <--- LAC	1.000				
la2 <--- LAC	.821	.121	6.814	***	
la3 <--- LAC	.831	.122	6.802	***	

Standardized Regression Weights

	Estimate
ac1 <--- AFC	.679
ac2 <--- AFC	.601
ac3 <--- AFC	.858
ac4 <--- AFC	.802
ac5 <--- AFC	.727
ac6 <--- AFC	.735
hs1 <--- HSC	.563
hs2 <--- HSC	.660
hs3 <--- HSC	.791
la1 <--- LAC	.873
la2 <--- LAC	.714
la3 <--- LAC	.712

Hasil uji konfirmatori dengan Amos 16 ternyata mengkonfirmasi hasil uji *tetrad*. Model konstruk tiga dimensi komitmen organisasional memiliki nilai *goodness-fit* yang baik dengan nilai chi-square sebesar 46.721 dengan probabilitas 0.644 tidak signifikan yang berarti model tiga dimensi sesuai dengan data. Hasil uji *goodness-fit* yang lain *GFI*, *AGFI*, *TLI* dan *RMSEA* semua memenuhi kriteria model yang baik. Melihat *loading factor* dari masing-masing indikator pembentuk konstruk tiga dimensi komitmen organisasi semua di atas 0.50 dan semua signifikan pada 0.01.

Kesimpulan

Model konstruk multidimensi komitmen organisasional yang terdiri dari dimensi *Affective Commitment*, *High Sacrifice Commitment* dan *Low Alternative Commitment* terbukti benar pada seting akuntan yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan pengujian menggunakan analisis *Tetrad* dan analisis konfirmatori menggunakan Amos 16.

Analisis *Tetrad* yang merupakan eksploratori model berbasis data dengan menggunakan algoritma merupakan model yang dapat digunakan oleh para peneliti sebelum mereka menguji model tersebut dengan software Amos 16 atau Lisrel 8.80. Modeling dalam *tetrad* tidak berbasis pada pembentukan model berbasis teori lebih dahulu (*deductive reasoning*) seperti pada model SEM yang sekarang kita kenal, tetapi lebih bersifat induktif (*inductive reasoning*). Pencarian model kausalitas berdasarkan pada data yang kita miliki (*let the data speak themselves*). Model yang sudah kita peroleh baru dijustifikasi berdasarkan teori.

Pada pencarian model yang rumit dan teori yang ada belum berkembang, analisis dengan *tetrad* dapat memberikan model kausalitas yang fit dengan data. Jadi untuk tujuan eksploratori analisis *tetrad* mempunyai kontribusi yang signifikan. Analisis *tetrad* sudah banyak digunakan dalam penelitian dibidang biologi, genetika dan kimia. Sekarang mulai diadopsi dalam penelitian dibidang psikologi, ekonomi dan manajemen serta sosiologi. Mudah-mudahan tulisan ini dapat menggugah para peneliti untuk menggunakan analisis *tetrad* dalam penelitian di bidang manajemen dan akuntansi.

Daftar Pustaka

- Ashaman, I. 2002. "Precision Implement or Blunt Knife? An Investigation of the Organisational Commitment Questionnaire". Working Papers No.4. www.uclan.ac.uk.
- Bollen, K.A. 1989. *Structural Equation with Latent Variables*. New York. Wiley
- Browne, M. W. 1984. "Asymptotic Distribution Free Test for Vanishing Tetrads". *Sociological Methodology and Research*. 19. 80-92
- Dunham, RB, Jean A.G dan Maria, BC. 1994. "Organization Commitment: The Utility of an Integrative Definition". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No.3. 270-380
- Glymour, C. 1982. Casual Inference and Casual Explanation. In R. McLaughlin Ed.. *What? Where? When? Why? Essays on Induction, Space, and Time, Explanation*. Boston. MA Reidel Publishing.
- Glymour, C. R. Scheines, P. Spirtes dan K. Kelly. 1987. *Discovering Causal Structure*. Orlando. FL. Academic Press.
- _____ 2000. *Discovering Causal Structure*. Orlando. FL. Academic Press
- Hackett, R.D, Peter, B dan Peter, A. H. 1991. "Further Assesment og Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol 79. No.1 . 15-23
- Hotelling, H. 1933. "Analysis of a Complex of Statistical Variables into Principle Components". *Journal of Educational Psychology*. 24. 417-41, 498-520
- Iverson, R.D dan Donna, M. B. 1998. "Affective, Normative, and Continuance Commitment: Can't the Right Kind of Commitment be Managed". Department of Management. *Working Paper*. The University of Melbourne. October.
- Joreskog, K.G. 1973. "A General Method for Estimating a Linear Structural Equation System". In *Structural Equation Models in the Social Science*. Edited by A.S. Goldberger and O.D. Duncan. 85-112. New York. Academic Press.
- Kalbers, L.P dan Fogarty, T.J. 1995. "Professionalism and Internal Auditors: A Profile". *Mid-American Journal of Business*. Vol. 10. No.1, 13-20
- Ketchand, A A dan Strawser, J.R. 1998. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10. 109-137.

- Lawley, D.N. dan A.E. Maxwell. 1971. *Factor Analysis as a Statistical Method*. London. Butterworth.
- Mowday, R.T, Lee, T.W, Susan, J.S dan James, P.W. 1992. " Commitment Propensity, Organizational Commitment, dan Voluntary Turnover: A Longitudinal Study of Organizational Entry Process". *Journal of Management* 18 No. 1. 15-32
- Liou, K.T dan Nyhan, R.C. 1994. " Dimension of Organizational Commitment in the Public Sector: An Empirical Assesment". *Public Administrative Quaterly*. Spring. 99-108
- Mathieu, J E dan Zajac, D.M. 1990. " A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*. Vol. 108. No. 2. 171-194
- Meyer, J.P, Allen, N.J dan Gellatly. 1990. " Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time- Lagged Relation". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75. No. 6. 710-720
- , Ramona, B. Dan Allen, N.J. 1991. " Development of Organizational Commitment During the First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre- and- Post Entry Influences". *Journal of Management*. Vol. 17 No. 4. 717-733
- Porter, D.M. 2001" Gender Differences in Managers' Conceptions and Perceptions of Commitment to the Organization. Sex Roles". *A Journal of Research*. September.
- Price, J.L 1997. " Handbook of Organizational Measurement". *International Journal of Manpower*. Vol. 18. No. 4/5/6. 305-558
- Zanagro, G.a. 2001. " Organizational Commitment: A Concept Analysis". *Nursing Forum*. Vol. 36. No. 2. April-June. 14-22