

# Pandangan Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya Pada Manajer di Perusahaan Go Publik di Indonesia

Mohamad Nasir

Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini untuk menemukan item-item yang kuat yang membentuk konstruk komitmen organisasi, dan mengetahui baik wujud pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap menejar perusahaan go publik di Indonesia. Masalah dalam penelitian ini adalah penting untuk menjawab item-item mana saja yang dapat mempengaruhi variabel dimensi komitmen organisasi dan jika ada beberapa item, adakah pengaruh dimensi terhadap komitmen organisasi tersebut. Data dikumpulkan sebanyak 201 responden dengan menggunakan kuesioner. Analisis menggunakan analisis faktor konfirmatori. Responden terdiri dari manajer atau ketua bagian yang terlibat dalam proses anggaran di perusahaan manufaktur di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya ada delapan item kuesioner yang kuat untuk membentuk dimensi komitmen organisasi yang dapat digunakan. Ini didapati dari analisis faktor konfirmatori di mana ia mempunyai keunggulan. Agenda kajian akan datang perlu dilakukan pengukuran item kuesioner yang kuat saja yang boleh digunakan.*

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Turnover, Analisis Konfirmatori

## 1. LATAR BELAKANG MASALAH

Salah satu dari penelitian yang paling banyak dalam manajemen dan psikologi adalah peranan dan konsep komitmen organisasi. Ini dihubungkan dengan perputaran (*turnover*) dan prestasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat agar tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu. Suatu keinginan untuk mengarah segala usaha atas nama organisasi, suatu keyakinan, penerimaan, nilai dan tujuan pada organisasi tertentu. Dengan kata lain ia merupakan sikap kesetiaan pekerja pada organisasinya dan merupakan proses yang terus-menerus di mana penyertaan dalam organisasi memberikan perhatiannya kepada organisasi keberhasilan dan kesejahteraan yang berlaku terus-menerus (Becker, 1960; Mowday et al., 1982; Mathieu & Zajac, 1990).

Mathieu dan Zajac (1990) mengenali komitmen organisasi sebagai ciri-ciri pribadi (misal umur, masa jabatan, jenis kelamin, dan kemampuan), penetapan peranan (misal kesamaran peranan, pertentangan peranan, dan peranan beban terlalu berat), ciri-ciri pekerjaan (misalnya autonomi tugas, tentangan, ruang lingkup pekerjaan), hubungan antara pemimpin dengan kelompoknya (misalnya menyatukan kumpulan, pemimpin yang memulai terstruktur, kepemimpinan dalam penyertaan), dan ciri-ciri organisasi (misal ukuran, pemusatan). Komitmen organisasi juga adalah internalisasi, identifikasi, dan kepatuhan (Hunt & Morgan 1994).

Konsep komitmen organisasi yang dikemukakan di atas memiliki tiga aspek penting iaitu (1) percaya dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) rela berusaha mencapai tujuan organisasi, dan (3) memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan Becker (1960) menggambarkan bahwa komitmen sebagai "*tendency to engage in consistent lines of activity because of perceived cost of joining otherwise*". Penekanan dari definisi di atas terletak pada keinginan keluar (*extraneous interest*) seperti pension, kekananan dibandingkan dengan kemungkinan ke arah yang menguntungkan organisasi.

Mowday et al. (1982) membedakan antara dua jenis komitmen organisasi iaitu komitmen afektif dan komitmen normatif. Komitmen afektif digolongkan pada (1) adanya penerimaan dan kepercayaan yang kuat tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kemahuan untuk mengerahkan segala usaha dengan bersungguh-sungguh atas nama organisasi tersebut (Angle & Perry, 1981; Porter et al., 1974). Komitmen normatif merupakan pembiayaan yang berkaitan dengan organisasi seperti kekananan (*seniority*), dan kehilangan keuntungan syarikat. Oleh sebab itu, Allen dan Meyer (1990) coba untuk memberikan pemahaman yang terbaik dari segi hubungan antara pekerja dengan organisasi melalui tiga bentuk komitmen yang dapat dipertimbangkan bersama-sama. Sebagai catatan dari sorotan literatur, komitmen organisasi telah didefinisikan oleh Allen dan Meyer (1990) kepada tiga jenis komitmen organisasi; iaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi afektif berhubungan positif

dengan prestasi, sedangkan komitmen organisasi normatif atau kontinuan berhubungan negatif. Pekerja bawahan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan berfikir positif untuk memihak pada organisasi, karena pekerja bawahan yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi berkeinginan agar tujuan organisasi berjalan sesuai dengan yang dirancangan, sesampai dengan ia memihak kepada organisasi (Lowe & Shaw 1968; Nouri 1994). Dalam penelitian ini menggunakan komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (1990); yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif, di mana dipilih komitmen organisasi secara positif yang berhubungan dengan prestasi manajer. Ciri-ciri komitmen afektif ialah seperti berikut: (1) kuatnya keyakinan dan nilai, dan (2) keinginan untuk mendorong usaha yang dipertimbangkan pada kepentingan organisasi (Angle & Perry, 1981; Porter et al., 1974). Komitmen organisasi kontinuan mula-mula dari pengorbanan yang dikaitkan dengan keanggotaan dalam organisasi (Becker, 1960).

Peneliti lain sudah membuat garis pembagi yang terdahulu dari komitmen organisasi dalam kaitannya dengan komponen komitmen yang berbeda. Dunham, Grube, dan Castenada (1994) mengenali komitmen afektif (misalnya autonomi/identitas tugas, umpan balik pengawasan, keterkaitan organisasi, penyertaan manajemen yang dirasakan, umur, dan masa jabatan), komitmen kontinuan (misalnya umur, masa jabatan, kepuasan kerjaya, keinginan untuk meninggalkan), dan komitmen normatif (misalnya komitmen teman sekerja, keterkaitan organisasi, penyertaan manajemen). Dengan cara yang sama, Whitener dan Walz (1993) menunjukkan bahwa keseimbangan pembiayaan dan penghargaan lainnya adalah indikator utama pada komitmen afektif. Berdasarkan penelitian lalu perlu dilakukan penelitian apakah dimensi komitmen mempengaruhi pada komitmen organisasi bagi perilaku manajer di perusahaan go publik di Indonesia

## 2. Perumusan Masalah

Penyelidikan ini akan mengkaji pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi di perusahaan go publik di Indonesia. Penelitian seperti ini belum didapati dalam penelitian

lalu secara dimensional. Di samping itu penelitian ini mencoba untuk menjawab beberapa pertanyaan yang masih belum terjawab secara konsisten dalam penelitian lalu seperti (1) apakah wujud pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap manajer perusahaan go publik di Indonesia

Berdasarkan beberapa pertanyaan yang lalu, maka pernyataan masalah dalam penelitian ini adalah penting untuk menjawab item-item mana saja yang dapat mempengaruhi terhadap variabel dimensi komitmen organisasi? dan jika ada beberapa item saja, adakah pengaruh dimensi terhadap komitmen organisasi tersebut?

### 3. Komitmen Organisasi dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen organisasi telah banyak didapati pada beberapa literatur (Hunt & Morgan, 1994). Walau bagaimanapun, definisi ini masih ada perbedaannya, tetapi tetap dapat digunakan. Becker (1960) masih memberikan perhatian kepada komitmen organisasi, tetapi masih ada pengembangan kecil dari Buchanan (1974), Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974). Penelitian terakhir memperkenalkan daftar kuesioner komitmen organisasi, yang digunakan seperti ukuran komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1990; Mathieu & Zajac, 1990).

Pengkaji terdahulu mendefinisikan komitmen organisasi dari beberapa komponen menjadi satu konstruk (Meyer & Allen, 1984); yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif didefinisikan oleh Porter et al. (1974) dengan menggunakan skala pengukuran dari Randall, Fedor, dan Longenecker (1990). Komitmen kontinuan dan komitmen normatif diusulkan oleh Allen dan Meyer (1990), Meyer dan Allen (1984, 1991). Kedua komitmen tersebut diberi nama komitmen moral oleh Jaros et al. (1993). Nilai komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila hubungan dengan hasil yang diinginkan dikenalpasti dan ketika variabel yang terdahulu dapat dikenali. Dengan cara ini, perusahaan dapat sasaran variabel khusus yang menyokong ke arah komitmen optimum dalam suatu aktivitas. Apabila tahap komitmen ini dapat dicapai, maka hasil yang diinginkan dapat diperoleh.

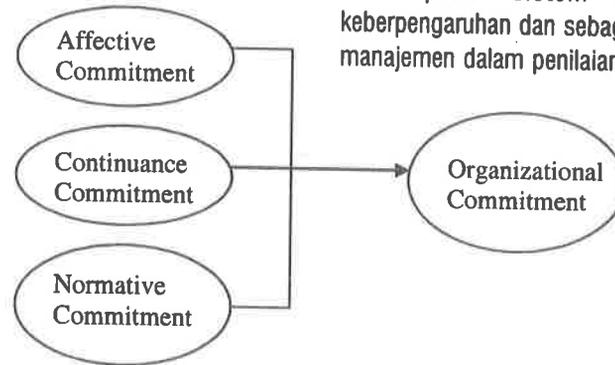
Pendefinisian lain telah membuat pembagian komitmen organisasi dalam kaitannya dengan komponen komitmen yang berbeda. Dunham, Grube,

dan Castenada (1994) mengidentifikasi komitmen afektif (misalnya; autonomi tugas, maklum balas penyeliaan, keterkaitan organisasi, penyertaan manajemen yang dirasa, umur, masa jabatan). Komitmen normatif yaitu komitmen kawan sekerja, keterkaitan organisasi, penyertaan manajemen), dan komitmen kontinuan yaitu umur, masa jabatan, kepuasan bekerja, keinginan untuk tinggal). Dengan cara yang sama, Whitener dan Walz (1993) menandakan pilihan yang tepat dan menjelaskan bahwa keseimbangan ganjaran dan pembiayaan merupakan penanda utama komitmen afektif. Oleh sebab itu, komitmen organisasi dapat dikenalpasti seperti prestasi pekerjaan, persepsi pilihan, keinginan untuk mencari atau tinggal, dan perputaran seperti hasil pengaruh dari komitmen organisasi (Mathieu & Zajac, 1990). Penelitian ini dirancang untuk menyediakan suatu penelitian tentang perubahan komitmen organisasi. Sasarannya untuk memperluas pandangan komitmen organisasi.

Rendal (1990) mendapati adanya ketidakkonsistenan antara pengkaji-pengkaji terdahulu. Hasil kajiannya mempunyai hubungan yang kuat antara komitmen afektif dengan prestasi (Meyer et al., 1989). Penelitian tersebut yaitu komitmen afektif mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi manajer, sedangkan komitmen kontinuan mempunyai hubungan negatif dengan prestasi manajer. Dalam penelitian Nouri dan Parker (1998) menggunakan konsep komitmen organisasi afektif, yang dihubungkan dengan prestasi manajer menunjukkan hubungan yang positif. Komitmen organisasi yang kuat separa penerimaan terhadap tujuan organisasi dan kemauan mengerahkan usaha atas nama organisasi akan meningkatkan prestasi manajer. Penelitian tersebut tidak menjelaskan item apa-apa yang dapat digunakan untuk mengkaji komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan mengkaji ketiga dimensi komitmen organisasi untuk menilai komitmen organisasi. Kemudian akan dikaji item apa saja yang menyokong hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi manajer yang dihipotesiskan seperti berikut:

**H<sub>A</sub>: Dimensi komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :



sistem pengendalian yang diakibatkan oleh komitmen organisasi. Penelitian ini juga memberikan sumbangan praktikal bagi organisasi yang berkaitan untuk menerapkan sistem pengendalian yang berpengaruh dan sebagai alat untuk membantu manajemen dalam penilaian prestasi manajer. Item-

#### 4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menguji, mengesahkan, dan menerangkan beberapa penemuan dalam penelitian yang diakibatkan oleh anggaran. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengidentifikasi tem-tem mana yang kuat mempengaruhi beberapa variabel tersebut dan bagaimana pengaruhnya dengan prestasi manajer. Berdasarkan penelitian lalu dan permasalahan di atas, maka secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. menganalisis item-item apa saja yang menjadi indikator kuat konstruk dimensi komitmen organisasi.

2. mengetahui baik wujud pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap menejar perusahaan o publik di Indonesia.

#### 5. Sumbangan Penelitian

Perbincangan ini akan dibagikan kepada umbangan teoretikal, sumbangan praktikal, dan umbangan organisasional. Penelitian ini menjelaskan em-item apa saja yang dapat digunakan dalam komitmen organisasi. Oleh sebab itu, variabel hanya mencakupi beberapa item yang kuat saja yang sepatutnya perlu mewakili kepadanya. Hal ini dapat menjadi tumpuan pada penelitian selanjutnya dan tidak perlu lagi mengkaji seluruh item dari item yang telah gunakan oleh penyelidik terdahulu (Ferdinand, 2002; air et al., 1995), khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

Sumbangan penting kepada praktikal khususnya rhadap organisasi adalah untuk mereka bentuk

item yang sudah kuat perlu dijelaskan. Dari hasil tersebut, maka penelitian ini mempunyai sumbangan seperti yang berikut.

1. Untuk memberikan bukti empirikal apakah ada pengaruh antara dimensi komitmen organisasi bagi manajer perusahaan go publik di Indonesia.

2. Untuk memberikan masukan (*input*) yang diperlukan oleh perusahaan tentang pengaruh komitmen organisasi

3. Sebagai rujukan bagi para panyelidik yang berminat dalam kasus yang sama.

Sumbangan penting kepada organisasi adalah untuk mereka bentuk sistem pengendalian bagi mengendalikan aktivitas-aktivitas organisasi terutamanya yang berkaitan dengan penilaian prestasi manajer. Oleh itu penelitian ini coba untuk menguji model komitmen organisasi. Sistem pengendalian ini dimanifestasikan melalui item, yang akan coba memahami tindakan manajer apabila berhadapan dengan komitmen organisasi untuk meningkatkan prestasinya. Hal ini merupakan antara bentuk prestasi yang mungkin dapat dikawal oleh manajer. Hasil penelitian ini dijangka dapat memberikan sumbangan terhadap organisasi bagi meningkatkan prestasi manajer.

#### 6. Metode Penelitian

##### Pemilihan dan Penentuan Sampel

Populasinya adalah para manajer yang bekerja kepada perusahaan yang digolongkan besar. Jumlah populasi dari penelitian ini tidak dapat diketahui secara pasti berapa jumlah manajer yang ada di perusahaan

yang terdaftar di Bursa Saham Jakarta. Ini adalah karena masing-masing perusahaan mempunyai jumlah manajer tak tentu. Pengkaji-pengkaji terdahulu telah menjelaskan bahwa jumlah sampel pada kajiannya adalah pada kisaran antara 100 sampel sampai dengan 200 sampel. Sebagai perbandingan dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah manajer atau ketua bagian dalam perusahaan manufaktur yang terdaftar di Indonesia.

dan reliabilitas yang dapat diterima dari pengukuran ini telah dilaporkan oleh penyelidik sebelumnya (Allen & Meyer, 1990; Balu, 1987; Nouri & Parker, 1998).

Pengujian validitas dan reliabilitas item pengukuran memanfaatkan bantuan aplikasi SPSS dan didapati hasil koefisien korelasi Pearson dan Spearman. Korelasi dengan menggunakan model Pearson dan Spearman memberikan kemudahan dalam mengukur hubungan sehalu antara pengukur

**Tabel 1**  
**Jumlah Sampel Dari Para Peneliti Terdahulu**

| No. | Penyelidik                 | Jumlah sampel | Jumlah syarikat |
|-----|----------------------------|---------------|-----------------|
| 1   | Kenis (1979)               | 169           | 16              |
| 2   | Merchant (1981)            | 170           | 19              |
| 3   | Brownell & McInnes (1986)  | 140           | 3               |
| 4   | Brownell & Merchant (1990) | 146           | 19              |

Penelitian ini menggunakan sampel pada satu jenis industri. Iaitu difokuskan pada manajer perusahaan manufaktur, karena manajemnya biasanya mempunyai komitmen yang tinggi dalam perusahaan. Manajer sebagai responden semestinya memenuhi ciri-ciri yang telah ditetapkan. Iaitu mereka telah menduduki jabatan sebagai manajer minimum yang berpartisipasi dalam anggaran. Ciri-ciri ini dimaksudkan bahwa responden telah memiliki pengalaman dalam proses anggaran yang menjadi tanggungjawabnya. Tingkat tanggapan dari responden di Indonesia adalah antara 18 persen sampai dengan 49 persen (Indriantoro, 1993; Islahuddin, 1999). Apabila jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 responden, maka berdasarkan tingkat tanggapan tersebut jumlah responden dikirim kuesioner dengan menggunakan layanan pos adalah sebanyak 875 responden.

#### **Pengukuran Variabel dan Analisis Kualitas Data**

Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Item-item pertanyaan dari komitmen tersebut diukur masing-masing lapan. Jumlah item menjadi 24 item. Item-item tersebut sesuai arahan dari Allen dan Meyer (1990). Format respon dengan skala likert tujuh titik dari titik satu dengan nilai sangat tidak setuju sampai dengan titik tujuh dengan nilai sangat setuju. Tingkat validitas

item yang satu dengan item lain (SPSS, 1986). Apabila hasil nilai koefisien korelasi didapati lebih kecil dari .40 atau 40 persen, berarti item pengukuran tersebut tidak sah. Sebaliknya bila nilai koefisien korelasi lebih besar dari 40 persen, maknanya item pengukuran tersebut adalah valid (Sugiyono, 1999).

#### **Analisis Ujian Model Regresi**

Dalam analisis ujian model regresi perlu dikaji terlebih dahulu apakah data tersebut dapat dilakukan ujian model regresi. Ujian ekonometrik (pengujian asumsi model klasik) dilakukan untuk menentukan syarat persamaan yang diperoleh pada model regresi dan dapat diterima secara ekonometrik. Ujian ekonometrik mencakupi ujian normaliti, autokorelasi, multikollineariti, dan ujian heteroskedastisiti (Gujarati, 1995). Ujian autokorelasi tidak dilakukan karena data dalam penelitian ini adalah data keratan rentas (*cross-section*) dan bukan data seri waktu (*time series*).

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis model persamaan struktural (SEM). Alat analisis tersebut mempunyai kemampuan untuk menggabungkan model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*) secara seiring dan efisien diperbandingkan dengan alat analisis lainnya (Hair et.al., 1995; Ferdinand, 2002). Model pengukuran merupakan model yang ditujukan untuk mengidentifikasi atau mengesahkan sebuah

dimensi atau faktor. Sedangkan model struktural iaitu model tentang struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausaliti antara faktor tersebut (Ferdinand, 2002; Hair et al., 1995; Tabacknik, 1997).

**Tabel 2**  
**Kriteria Indeks Kesesuaian**

| Kriteria                  | Batas Nilai      |
|---------------------------|------------------|
| $\chi^2$ (Chi-square)     | diharapkan kecil |
| Significanced probability | $\geq$ 0,05      |
| RMSEA                     | $\leq$ 0,08      |
| GFI                       | $\geq$ 0,90      |
| AGFI                      | $\geq$ 0,90      |
| CMIN/DF                   | $\leq$ 2,00      |
| TLI                       | $\geq$ 0,90      |
| CFI                       | $\geq$ 0,90      |

Sumber : SEM dalam kajian Pengurusan (Ferdinand, 2000)

Kesesuaian model perlu dinilai dengan mengkaji berbagai kriteria, iaitu dengan menilai asumsi-asumsi SEM. Untuk mengkaji hipotesis dari model yang dikembangkan digunakan beberapa ujian statistik. Teknik analisis SEM ujian statistik digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian model (*goodness of fit criteria*) dapat dilihat pada tabel 2.

## 7. Hasil Penelitian

### Ciri-ciri Sampel

Sampel dipilih adalah memperlihatkan ciri-ciri yang bersesuaian dengan tujuan kajian. Data ini diperolehi dari manajer yang bekerja pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta. Sebanyak 875 kuesioner dikirimkan kepada responden melalui layan pos dan perantara (*contact person*). Pengiriman tersebut dilakukan pada dua tahap, iaitu tahap pertama dikirimkan sebanyak 600 kuesioner mulai bulan Jun 2001 sampai dengan bulan September 2001. Berhasil dikumpulkan sebanyak 171 responden. Tingkat tanggapannya sebesar 28.50.

Tahap kedua dikirimkan sebanyak 275 kuesioner mulai bulan November 2001 sampai dengan bulan

Januari 2002 sebanyak 46 responden telah berhasil diperolehi. Jumlah responden yang menjawab keseluruhan sebanyak 217 responden. Pada tingkat tanggapan untuk keseluruhan responden sebanyak 24.80 persen. Dari jumlah tersebut didapati 6 responden yang mengisi tidak lengkap dan dikeluarkan dari penelitian ini. Setelah dilakukan penelitian setiap kasus (*casewise diagnostic*) didapati sebanyak 10 responden yang mempunyai ciri-ciri berbeda, dan dikeluarkan dari penelitian ini. Jumlah terakhir responden yang dapat dianalisis sebanyak 201 responden.

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas item pengukuran dapat didapati dari hasil koefisien korelasi Pearson dan Spearman. Iaitu menunjukkan hasil lebih kecil dari .30. Artinya, item pengukuran tersebut tidak sah. Sebaliknya bila nilai koefisien korelasi Pearson dan Spearman menunjukkan nilai lebih besar dari .30 maka item pengukuran tersebut adalah sah. Item-item pengukuran dapat dikatakan dapat dipercaya, jika nilai *koefisien alfa* sama dengan atau lebih besar dari .60 (Sugiyono, 1999).

**Tabel 3**  
**Hasil Pengukuran Reliabilitas dan Validitas Pengukuran Item Pertanyaan**

| Nombor | Variabel             | Alfa   | Julat Korelasi. |
|--------|----------------------|--------|-----------------|
| 3      | Komitmen Organisasi: |        |                 |
|        | 1. Afektif           | 0.2064 | 0.178 – 0.537   |
|        | 2. Kontinuans        | 0.7050 | 0.449 – 0.632   |
|        | 3. Normatif          | 0.5861 | 0.158 – 0.637   |

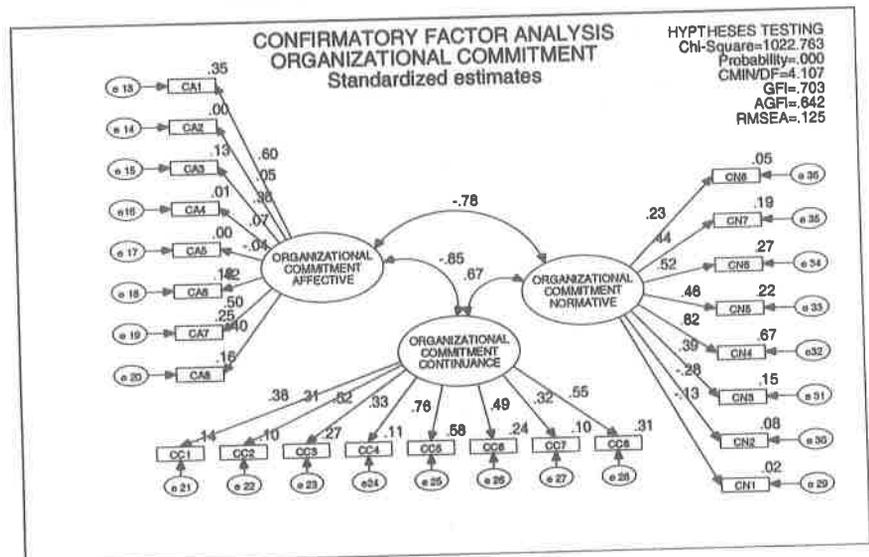
Pengujian terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai korelasi 0.59 sampai dengan 0.71. Dimensi-dimensi komitmen kontinuan dan komitmen normatif mempunyai koefisien alfa masing-masing adalah 0.71 dan 0.59. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Selanjutnya pengujian validitas didapati hasil korelasi mulai 0.16 sampai dengan 0.63. Penelitian ini menunjukkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel mempunyai kesahan.

Berdasarkan hasil ujian validitas dan reliabilitas di atas dapat dikenalpasti bahwa item-item pertanyaan yang ada dalam penyelidikan ini semuanya adalah valid dan dapat dipercayai. Hal ini dapat diketahui kepada nilai koefisien alfa, koefisien korelasi Pearson dan Spearman terhadap beberapa item pertanyaan dalam penyelidikan adalah di atas 0.30.

**Analisis Faktor Konfirmatori**

Analisis Faktor Konfirmatori dilakukan dalam penyelidikan ini bertujuan untuk menyelidiki unidimensi dari indikator-indikator dalam sebuah faktor atau variabel (Arbuckle & Wothke, 1995; Bentler, 1995; Chong & Chong, 2002; Hair et al. 1995; Tabacknick & Fidell, 1996). Untuk memenuhi tujuan tersebut, variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Pemeriksaan validitas dan reliabilitas item-item pertanyaan pengukuran komitmen organisasi sudah didapati. Hasilnya menunjukkan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi yang dapat digunakan, iaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Validitas dapat didapati koefisien korelasi mulai dari -0.04 sampai dengan 0.60 untuk komitmen afektif, 0.32 – 0.76 untuk komitmen kontinuans, dan 0.13 – 0.82 untuk komitmen normative. Nilai koefisien tersebut dapt dilihat pada gambar 1 di bawah ini.

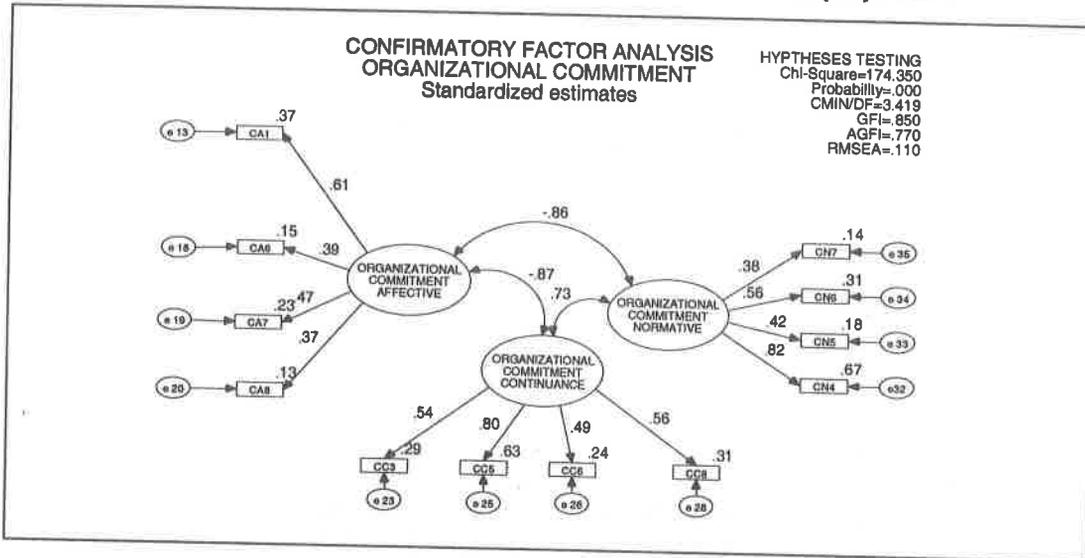
**Gambar 1**  
**Analisis faktor konfirmatori komitmen organisasi.**



Dimensi komitmen afektif didapati ada item-item pertanyaan rendah. Iaitu item CA 2, CA 3, CA 4, dan CA 5. Item-item pertanyaan dari komitmen kontinuans yang

didapati rendah adalah item CC 1, CC2, CC 4, dan CC 7. Sedangkan item-item pertanyaan dari komitmen normatif yang didapati rendah adalah item CN 1, CN 2, CN 3, dan CN 8.

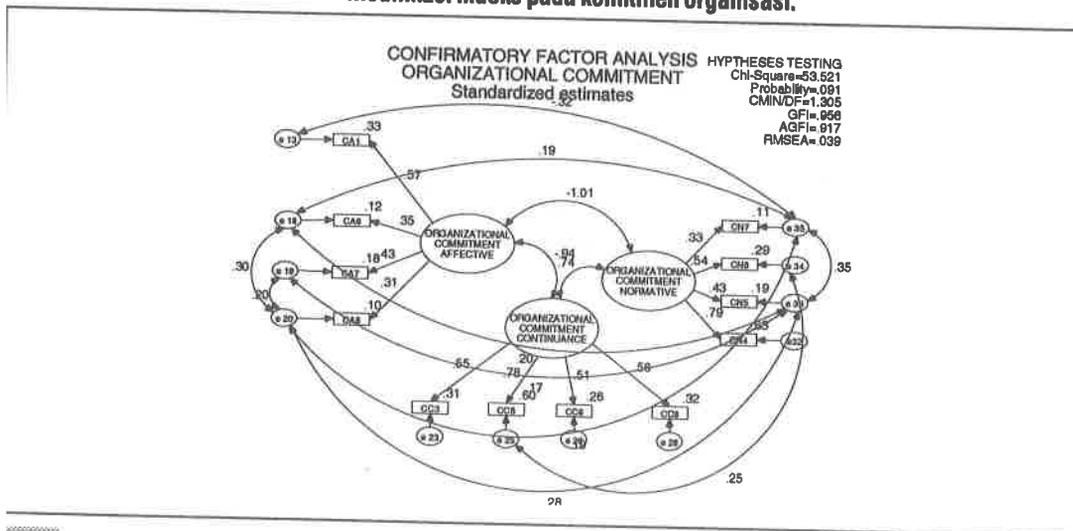
**Gambar 2**  
Analisis faktor konfirmatori komitmen organisasi setelah dilakukan penyesuaian



Penyelidikan selanjutnya perlu dikaji kembali ada tidaknya kovarians antara item-item tersebut. Jika item-item itu berkorelasi, maka ada pengaruh bahwa ada satu item saja di antara dua item mempunyai hubungan yang lebih kuat. Oleh karena itu cukup satu item saja

yang dapat digunakan dalam mengukur variabel. Untuk mengidentifikasi item mana saja yang mempunyai korelasi dapat dikaji dengan menggunakan modifikasi indeks (Arbuckle & Wothke, 1995; Hair et al., 1995).

**Gambar 3**  
Analisis faktor konfirmatori setelah dilakukan penelitian modifikasi indeks pada komitmen organisasi.



Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa ada kovarians antara item-item pertanyaan komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Untuk mengidentifikasi item-item pertanyaan mana saja yang ada kovarians dapat ditunjukkan dalam modifikasi indeks untuk komitmen organisasi pada Tabel 4.

Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa ada empat item pertanyaan yang digunakan dari hasil uji kovarians

dan ada empat item pertanyaan yang digunakan tidak ada kovarians untuk menjelaskan komitmen organisasi. Empat item pertanyaan yang digunakan dari hasil uji kovarians adalah CA1, CA7, CC5, dan CN5. Sedangkan empat item pertanyaan yang digunakan tidak ada kovarians adalah CC3, CC6, CC8, dan CN4.

**Tabel 4**  
**Analisis Faktor Konfirmatori setelah Dilakukan Penelitian**  
**Modifikasi indeks pada Komitmen Organisasi**

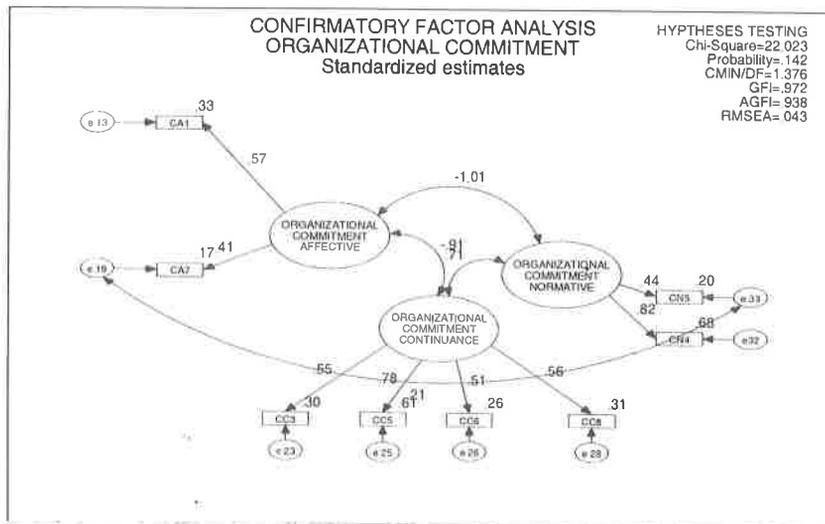
| Hubungan antara Item Pertanyaan | Faktor Beban | Kovarians | Keputusan                    |
|---------------------------------|--------------|-----------|------------------------------|
| CA 1 - CN 7                     | 0.57 - 0.33  |           | CA 1 dipilih                 |
| CA 6 - CN 7                     | 0.35 - 0.33  |           |                              |
| CA 8 - CN 7                     | 0.31 - 0.33  |           |                              |
| CA 6 - CN 5                     | 0.35 - 0.43  |           | CN 5 dipilih<br>CA 7 dipilih |
| CA 7 - CN 5                     | 0.43 - 0.43  |           |                              |
| CA 8 - CN 5                     | 0.31 - 0.43  |           |                              |
| CN 7 - CN 5                     | 0.33 - 0.43  |           |                              |
| CC 5 - CN 6                     | 0.78 - 0.54  |           | CC 5 dipilih                 |
| CA 7 - CA 8                     | 0.43 - 0.31  |           | CA 7 dipilih                 |
| CA 6 - CA 8                     | 0.35 - 0.31  |           |                              |

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan, bahwa hanya ada delapan pertanyaan saja yang dapat digunakan untuk menjelaskan komitmen organisasi. Keputusan ini bertentangan dengan penemuan Allen dan Meyer (1990). Keputusan beliau tidak didapati analisis kovarian. Analisis ini untuk memastikan item pertanyaan mana saja yang terjadi korelasi. Dalam analisis faktor konfirmatori diperoleh analisis kovarian. Sesuai arahan dari Arbuckle dan Wothke (1995), dan Hair et al. (1995) hanya dapat digunakan item-item pertanyaan yang mempunyai korelasi tinggi saja, jika

terjadi kovarians antara item-item pertanyaan tersebut. Hasil tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.

Gambar 4 tersebut memperlihatkan faktor beban setelah beberapa item dihilangkan. Iaitu didapati mulai dari 0.41 sampai dengan 0.57 untuk komitmen afektif, mulai dari 0.51 sampai dengan .78 untuk komitmen kontinuans, dan mulai dari 0.44 sampai dengan 0.82 untuk komitmen normatif. Penyelidikan dari model tersebut sudah sesuai atau belum perlu dilakukan ujian kesesuaian (*Goodness of fit*) dan model.

**Gambar 4**  
**Analisis faktor konfirmatori komitmen organisasi**



Gambar 4 menjelaskan bahwa item-item pertanyaan komitmen organisasi diperoleh khi-kuadrat 22.023 pada signifikan ( $p > .05$ ). Nilai probabilitas didapati 0.142. GFI dan AGFI memperlihatkan pada had diterimanya (GFI dan AGFI  $> .90$ ), dan kriteria lainnya sudah memenuhi syarat, maka model ini sudah sesuai arahan dari Arbuckle et al. (1995), Bentler (1995), Hair et al. (1995), Poznanski dan Blin (1997). Artinya hipotesis penelitian menyatakan bahwa tidak didapati perbedaan antara matrik kovarians sampel dan matrik

kovarians populasi yang diestimasi. Keputusan hipotesis tidak dapat ditolak, tentunya model ini dapat diterima.

Untuk memastikan model ini, dapat diperlihatkan koefisien regresi untuk item-item pertanyaan pada rasio kritikal. Iaitu memiliki nilai di atas 1.96. Oleh karena itu rasio kritikal lebih dari 1.96 menunjukkan bahwa variabel itu signifikan pada tahap signifikan  $p < 0.05$ .

**Tabel 5**  
**Kriteria Kesesuaian Komitmen Organisasi**

| Kriteria kesesuaian | Nilai Batas      | Hasil Estimasi | Keterangan |
|---------------------|------------------|----------------|------------|
| Khi-kuasa dua       | Diharapkan kecil | 22.023         | Baik       |
| Probabilitas        | $\geq .05$       | 0.142          | Baik       |
| GFI                 | $\geq .90$       | 0.972          | Baik       |
| AGFI                | $\geq .90$       | 0.938          | Baik       |
| RMSEA               | $\leq .08$       | 0.043          | Baik       |
| CMIN/DF             | $\leq 2.00$      | 1.376          | Baik       |

Keputusannya bahwa delapan item tersebut adalah item pertanyaan dari variabel bentuk komitmen organisasi. Hasil tersebut memutuskan analisis faktor konfirmatori untuk delapan item pertanyaan saja yang dapat digunakan. Adapun item pertanyaan yang dapat digunakan untuk pengukuran komitmen afektif adalah Saya senang bekerja selamanya di perusahaan ini, dan Perusahaan memberikan arti penting bagi diri saya. Item pertanyaan yang dapat digunakan untuk pengukuran komitmen kontinuans adalah 1) Sangat mengganggu kehidupan saya jika saya keluar dari perusahaan saat ini juga; 2) Saat ini, tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan saya; 3) Saya merasa mempunyai sangat sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan; dan 4) Salah satu alasan utama tetap kerja di perusahaan ini bahwa keluar dari perusahaan perlu pertimbangan personal dan kerja pada perusahaan lain belum tentu mendapatkan manfaat yang sama dengan bekerja di perusahaan ini. Sedangkan item pertanyaan yang dapat digunakan untuk pengukuran komitmen normatif adalah 1) salah satu alasan utama saya tetap bekerja pada perusahaan ini bahwa saya percaya setia adalah sangat penting dan oleh karena itu merupakan kewajiban moral untuk tetap di perusahaan ini, dan 2) Jika mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang lebih baik, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan ini.

#### **Model Persamaan Struktural**

Model persamaan struktural dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penyelidikan yang bersifat regresi maupun dimensi. Penelitian ini menggunakan dua kajian; yaitu mengkaji dimensi-dimensi suatu variabel dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Analisis tersebut sudah dijelaskan pada bagian di atas dalam bab ini. Kedua mengkaji regresi dengan menggunakan model penuh dalam model persamaan struktural.

Dalam analisis model telah dicadangkan oleh Anderson dan Gerbing (1995), yaitu meliputi dua tahap. Pertama; model pengukuran dinilai dengan analisis faktor konfirmatori. Model ini memasukkan seluruh item-item yang dapat membentuk pada variabel yang dikaji. Kedua; berdasarkan pada hasil analisis model pengukuran tersebut, kemudian semua item tersebut dikumpulkan (*aggregate*) yang membentuk suatu

konstruk bagi memperoleh skala gabungan unidimensi pada ujian model struktural (Anderson & Gerbing, 1995; Chong & Chong, 2002). Gambar 5 menunjukkan hasil analisis konfirmatori. Kesesuaian model dengan khi-kuadrat 22.023 dengan tahap probabiliti sebesar 0.142; CMIN/DF = 1.376. GFI didapati 0.972 dan AGFI didapati 0.938. Root means square error approximation = .0043 yang sesuai arahan dari Arbuckle dan Wothke (1995), Ferdinand (2002), Hair et al. (1995). Dalam penyelidikan ini menggunakan beberapa model penilaian kriteria kesesuaian yang dapat digunakan bersama. Berdasarkan perkiraan dengan program Analysis of Moments (Arbuckle et al., 1995) untuk analisis faktor konfirmatori. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nul yang menyatakan bahwa tidak didapati perbezaan antara matriks kovarians persampelan dan matriks kovarians populasi yang dianggarkan tidak dapat ditolak. Artinya sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat mencakupi populasi yang ada. Indeks lainnya ternyata menunjukkan tahap penerimaan yang baik. Dengan demikian model persamaan struktural untuk pengukuran model di atas menunjukkan ianya dapat diterima.

#### **8. Pembahasan dan Keputusan Penelitian**

Hasil penyelidikan ini dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan tentang sistem pengendalian melalui komitmen organisasi. Model analisis yang digunakan ialah analisis faktor konfirmatori. Hasil penelitian ini mendukung pengembangan literatur akuntansi manajemen. Hal ini juga sebagai pendukung penggunaan teori agensi, iaitu hubungan antara prinsipal (manajer taringgi) dengan agen (para manajer). Hal tersebut dapat memperjelas pengujian hubungan antara dimensi komitmen organisasi dengan komitmen organisasi dalam menilai perilaku manajer.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk komitmen organisasi mendapati tiga dimensi yang dapat digunakan, iaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Penelitian ini berbeda dari penemuan oleh Allen dan Meyer (1990), yang mengatakan bahwa tiga dimensi komitmen yang mendapati validitas dan reliabilitasnya adalah kuat (iaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif).

Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh manajer tidak merasa terganggu dari segi komitmen kerja dalam perusahaan di Indonesia, mengidentifikasi, dan keterlibatan ke dalam organisasi. Hasil ini diperkuat oleh penemuan Taridi (1999).

Penelitian ini mendapati bahwa komitmen afektif dapat diidentifikasi dari dua item pengukuran yang dibentuk. Item yang paling kuat pengaruhnya ialah saya senang bekerja selamanya di perusahaan ini. Pengaruhnya dapat dilihat koefisiennya sebesar 0.57, sedangkan kedua adalah perusahaan memberikan arti penting bagi diri saya dengan koefisien sebesar 0.41. Item pertanyaan untuk komitmen kontinuans yang mempunyai pengaruh paling kuat secara berurutan adalah 1) Saat ini, tetap bekerja diperusahaan ini merupakan kebutuhan saya dengan koefisiennya sebesar 0.78. Kedua; Salah satu alasan utama tetap kerja di perusahaan ini bahwa keluar dari perusahaan perlu pertimbangan personal dan kerja pada perusahaan lain belum tentu mendapatkan manfaat yang sama dengan bekerja di perusahaan ini. Koefisiennya adalah 0.56. Ketiga; Sangat mengganggu kehidupan saya jika saya keluar dari perusahaan saat ini juga; dan keempat adalah saya merasa mempunyai sangat sedikit pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan, masing-masing besaran koefisien adalah 0.55 dan 0.51. Komitmen normatif mempunyai dua item pertanyaan yang mempunyai pengaruh adalah 1) salah satu alasan utama saya tetap bekerja pada perusahaan ini bahwa saya percaya setia adalah sangat penting dan oleh karena itu merupakan kewajiban moral untuk tetap di perusahaan ini, dan 2) Jika mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang lebih baik, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan pekerjaan di perusahaan ini. Besaran koefisien masing-masing adalah 0.44 dan 0.82

Hubungan antar dimensi dalam komitmen organisasi dapat dilihat pada hasil kovarians. Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen afektif dengan komitmen kontinuans mempunyai hubungan negatif. Koefisien kovarians sebesar -0.91. Artinya hubungan antara komitmen afektif mempunyai hubungan timbal balik dengan komitmen kontinuans. Demikian pula hubungan antara komitmen afektif dengan komitmen normatif mempunyai hubungan negatif dengan koefisien -1.01. Artinya komitmen afektif tidak dapat dihubungkan

dengan komitmen normatif, karena manajer melekatkan perasaannya secara emosional, mengenali diri dalam keterlibatannya tetapi komitmen manajer untuk tinggal dalam organisasi sangat kecil. Hal ini dapat dilihat pada item pertanyaan dari komitmen normative.

Sedangkan hubungan antara komitmen kontinuans dengan komitmen normatif mempunyai hubungan positif dengan koefisien sebesar 0.71. Artinya makin besar komitmen kontinuansnya makin tinggi komitmen normatifnya. Iaitu keinginan manajer untuk meninggalkan organisasi makin tinggi manajer untuk meninggalkan organisasi. Sementara ada kovarians antara item komitmen afektif dengan komitmen normative dengan koefisien sebesar 0.21. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka faktor beban item pertanyaan komitmen afektif sebesar 0.41 dan faktor beban item pertanyaan komitmen normatif sebesar 0.44. Oleh karena itu faktor beban yang lebih kecil dapat diwakili oleh faktor beban lebih besar. Penemuan Allen dan Meyer (1990) tidak melihat baik item tersebut mempunyai hubungan antara item pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini analisis korelasi dilakukan antara item untuk menentukan item yang kuat saja yang digunakan untuk menjelaskan variabel komitmen organisasi. Kedua-dua dimensi tersebut seterusnya menjelaskan komitmen organisasi secara serentak.

## 9. Batasan Penelitian

Penemuan-penemuan dalam penelitian ini, walau bagaimanapun, tidak dapat dihindarkan dari persoalan-persoalan batasan-batasan penelitian. Oleh karena itu generalisasi keputusan harus memperhitungkan batasan-batasan ini. Walaupun keputusan penelitian ini menunjukkan peningkatan dalam penemuan tertentu dibandingkan dengan penelitian terdahulu, oleh karena jumlah sampel yang terbatas, kemungkinan ini telah menghindari penghasilan keputusan yang lebih baik. Sampel ini hanya berdasarkan kepada para manajer pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Indonesia. Maka penelitian ini tidak dapat digunakan untuk mengeneralisasi seluruh manajer yang ada di Indonesia. Agenda penyelidikan mendatang diharapkan memasukkan para manajer pada semua industri di Indonesia dengan cara sampel acak secara rasio (*proportional random sampling*). Model persampelan

menggunakan sampel acak secara rasio dapat menjelaskan hasil penelitian yang lebih kuat.

Selain itu item yang digunakan hanya dalam bentuk persepsi jawaban dari responden. Dengan menggunakan kaedah ini dapat menimbulkan masalah apabila setiap persepsi responden berbeda dengan situasi sesungguhnya. Penelitian ini hanya melaksanakan kaedah melalui kuesioner, di mana peneliti tidak melakukan tatap muka atau terlibat secara langsung ke dalam aktivitas perusahaan manufaktur. Kesimpulan yang dibuat hanya berdasarkan data yang dikutip melalui item secara tulisan. Lazimnya kelemahan pendekatan ini terletak pada validitas itemal. Namun demikian, secara umumnya data penelitian ini mempunyai konsistensi yang cukup memadai. Meskipun begitu kelemahan ini dapat diatasi dengan

menggunakan penelitian awal dan ujian reliabilitas serta menggunakan beberapa asumsi yang mesti dijalankan dalam menggunakan analisis faktor konfirmatori.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini terdapat di bidang lain dan bukannya dalam akuntansi. Keadaan ini menyebabkan generalisasi dalam akuntansi kemungkinan berbeda. Hal ini adalah karena konteks bidang bukan akuntansi menekankan aspek psikologi saja. Walau bagaimanapun apabila elemen-elemen akuntansi dimasukkan ke dalam analisis, maka pengaruh akuntansi akan mengubah tahap persepsi. Walau bagaimanapun keadaan ini tidak terus menggunakan akuntansi dalam analisis penyelidikan seperti yang telah digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1990. "The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18.
- Anderson, J.C. & Gerbing, D.W. 1988. "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommendation Two-step Approach". *Psychological Bulletin*. 103 (3). pp. 411-423.
- Arbuckle, J.L. & Worthke, W. 1995, *Amos 4.0 User's Guide*, SmallWaters Corporation, Printed in The United States of America.
- Bagozzi, R. P., Yi & L. W. Phillips. 1991. "Assessing construct validity in organizational research". *Administrative Science Quarterly* 36, pp. 421-458.
- Bentler, P.M. & D. G. Bonnet. 1980. "Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structure". *Psychological Bulletin*. pp. 588-600.
- Bollen, K. & I. S. Long. 1992. "Tests for structural equation models". *Sociological Methods and Research* : pp. 123-131.
- Caldwell, D.F, Chatman, J.A. & Reilly, C.A. 1990. "Building organizational commitment: A multi firm study". *Journal of Occupational Psychology*. 63: pp. 245-261.
- Cronbach, L. J. 1951. "Coefficient alpha and the internal structure of tests". *Psychometrika*. pp. 297-334.
- DeCotiis, & Summers, T.P. 1987. "A path analysis of a model of the antecedent and consequences of organizational commitment". *Human Relations*, 40(7), pp. 445-470.
- Dunham R.B., Grube, J.A. & Castaneda, M.B. 1994. "Organizational commitment: The utility of an integrative definition". *Journal of Applied Psychology*, 79(3): pp. 370-380.
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis dan Disertasi Doktor*, BP Undip, Semarang, Edisi ke dua.
- Fornell, C. & D. F. Larcker. 1981. "Evaluating structural equation models with observable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, pp. 39-50.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Undip, Semarang, Edisi ke dua.
- Gujarati, D. 1995. *Basic Econometrics*. Third Edition, McGraw Hill, New York
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 1995. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice-Hall International, Inc.
- Hunt, S.D., & Morgan, R.M. 1994. "Organizational commitment: One of many commitment or key mediating construct?". *Academy of Management Journal*. 37(6). pp. 1568-1587.
- Indriantoro, N., & B. Supomo. 1998. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Manajemen, Kertas Kerja*. Pusat Pengembangan Akuntansi FE Universitas Brawijaya, Malang
- Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M., & Black, W. C. 1990. "A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment". *Journal of Marketing Research*. 27(August). 333-344.
- Joreskog, K.G., & Sorbom, D. 1989. *LISREL 7, A Guide to the Program and Applications*. 2<sup>nd</sup> edition. Chicago: SPSS Inc.
- Kahn, R. L., D. M. Wolfe., R. P. Quinn., J. D. Snoek & R. Rosenthal. 1964. *Organizational Stress: Studies of Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. 1990. "A review and meta analysis of the antecedents, correlates, & consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*. 108. pp. 171-194.
- McGhee, & Ford. 1987. "(Two (or more?) Dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales". *Journal of Applied Psychology*. 72(4). pp. 638-642.
- Meyer, J.P, Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D. & Jackson, D.N. 1989. "Organizational commitment and job performance, It's the nature of the commitment that counts". *Journal of Applied Psychology*, 74. pp. 15-21

- Meyer J.P., & Allen, N.J. 1991. "A three components conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*. 1. pp. 61-89.
- Morris, J. H. & Steers, R. M. 1980. "Structural influences on organizational commitment" *Journal of Vocational Behavior*. 50-57.
- Mowday R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- Nouri, H. 1992. "Using organizational commitment job involvement to predict budgetary slack: A research note". *Accounting, Organization and Society*, pp. 289-295.
- Nouri, H. 1993. *The Effects of Budgetary Participation on Job Performance: A Conceptual Model and Its Empirical Test*, Phd. Dissertation, Temple University: UMI ABI Abstract.
- Nouri, H., & Parker R.J.. 1996. "The effect of organizational commitment on relation between budgetary participation and budgetary slack". *Behavioral Research in Accounting*. Volume 8. pp. 74-90.
- Nouri, H. & R. J. Parker. 1998. "The relationship between budget participation and job performance: The roles of budget adequacy and organizational commitment". *Accounting, Organizations And Society* 23, pp. 467-483.
- Nunnally, J. C. 1967. *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oliver, N. 1990. "Rewards, investment, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development". *Journal of Occupational Psychology*. 63. pp. 193-211.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. 1974. "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*, 603-609.
- Poznanski, P. J. & D. M. Bline. 1997. "Using structural equation modelling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment among staff accountants". *Behavioral Research in Accounting* 9. pp. 154-171.
- Randall, D.M. 1990. "The consequences of organizational commitment: Methodological investigation". *Journal of Organizational Behavior*. 361-378.
- Sager, J. K., & Johnston, M. W. 1989. "Antecedents and outcomes of organizational commitment: A study of salespeople". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 9(Spring). 30-41.
- Siegel, G. dan H.R. Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*, South Western Publishing Co.
- Steers, R. 1977a. *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, US: Goodyear
- Steers, R. 1977b. "Antecedents and outcomes of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*. 22. pp. 46-56.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Aljabar. Bandung, hal. 78-80.
- Tabacknick, B.G., & Fidell, L.S. 1996. *Using Multivariate Statistics*. Third Edition, New York: Hopper Collage Publishers.
- Taridi. 1999. "Corporate Governance, Ownership Concentration and Its Impact on Firms' Performance and Firms' Debt in Listed Companies in Indonesia". *The Indonesian Quarterly*. Vol. 27. pp. 339-355.

# Perkembangan dan Prospek Pasar Modal di Indonesia Tahun 2005 (Event Study: Pendekatan Manajemen Strategik)

Sugeng Wahyudi

Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

## Abstraksi

Penelitian tentang event study telah banyak dilakukan, namun demikian pendekatannya umumnya dilakukan secara parsial. Pada penelitian ini dilakukan pendekatan secara komprehensif dengan menggunakan pola manajemen strategik. Pendekatan secara komprehensif mempertimbangkan berbagai variabel baik yang terukur seperti aspek fundamental internal perusahaan maupun aspek eksternal. Kajian pada aspek eksternal pada ruang lingkup aspek sosial politik, ekonomi, ekologi pada tingkat global maupun pada level nasional.

Penelitian ini dilakukan pada bursa efek Jakarta dalam kurun waktu 17 Agustus 2003 sampai dengan 17 Agustus 2004. Data diperoleh dari Bursa Efek Jakarta maupun dari pengamatan pengembangan bursa melalui perusahaan sekuritas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bursa dan prospeknya di BEJ. Pendekatan strategik digunakan mengingat bahwa secara menyeluruh faktor-faktor tersebut bersifat terukur dan tidak terukur yang meliputi aspek sosial politik, ekonomi, ekologi dan fundamental internal perusahaan. Analisis regresi digunakan sebagai penguat pengaruh variabel terukur terhadap kinerja bursa.

Variabel ekonomi kurs rupiah terhadap dolar AS dan tingkat suku bunga dan tingkat inflasi merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan bursa dan prospek bursa di tahun 2003. Target APBN tahun 2005 kurs rupiah Rp8.600,- dan suku bunga SBI 6,5 % serta inflasi 5,5 % merupakan signal positif terhadap pengembangan bursa tahun 2005. Faktor politik berupa pengembangan metode pemilihan kepemimpinan nasional masih berperan sebagai stimulus positif terhadap pengembangan bursa. Pengaruh bursa global terutama bursa Nikkei Jepang akan mewarnai perkembangan bursa efek Jakarta.

Sedangkan faktor lingkungan berupa ekologi wabah penyakit seperti flu burung nampaknya masih sebagai faktor yang membatasi investasi dan