

The Influence of Organizational Commitment on Performance

Pengaruh Antara Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

¹ Ferdy Novri

1: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas

Abstract

This study shows a research about employee performance. This study was designed to observe the correlation between of emotional intelligence, organizational commitment and reward toward employee (muthawwif) performance in al Azhar Islamic Tour in West Sumatra and Riau province. Population of this study was all employees in those regions. There were 65 employees. The data was design as a questionnaire based and analyzed by using SPSS 17.0. The result of the study was the emotional intelligence had significant positive correlation, the organizational commitment had not significant negative correlation and the reward had not significant positive correlation. The implication toward the company was it needs to give attention their employees (muthawwif) because if we see it from the emotional intelligence side, they have been good due to their islamic education background. But, there were some problems in organisational commitment and reward which is generally came from the company management system. It affects the performance.

Abstrak

Tulisan ini menyajikan studi terkait tentang kinerja. Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan reward terhadap kinerja karyawan (muthawwif) pada biro perjalanan Al Azhar Islamic tour wilayah Sumatera Barat dan Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan biro perjalanan Al Azhar Islamic Tour yang berjumlah 65 (Enam Puluh Lima) orang. Untuk pengolahan data yang diperoleh dari kuisisioner dilakukan dengan menggunakan software SPSS (Statistical for Social Science) Version 17.0 for Windows. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasional terhadap kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan reward terhadap kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan. Implikasi untuk perusahaan yaitu perlu adanya perhatian khusus dari manajemen kepada Muthawwif karena untuk kecerdasan emosional Muthawwif sudah sangat baik karena latar belakang Muthawwif yang berasal dari pendidikan agama Islam. Namun bermasalah terhadap komitmen organisasional dan reward yang pada umumnya adalah bersumber dari sistem manajemen perusahaan yang belum sesuai dengan harapan Muthawwif, sehingga berdampak terhadap kinerja.

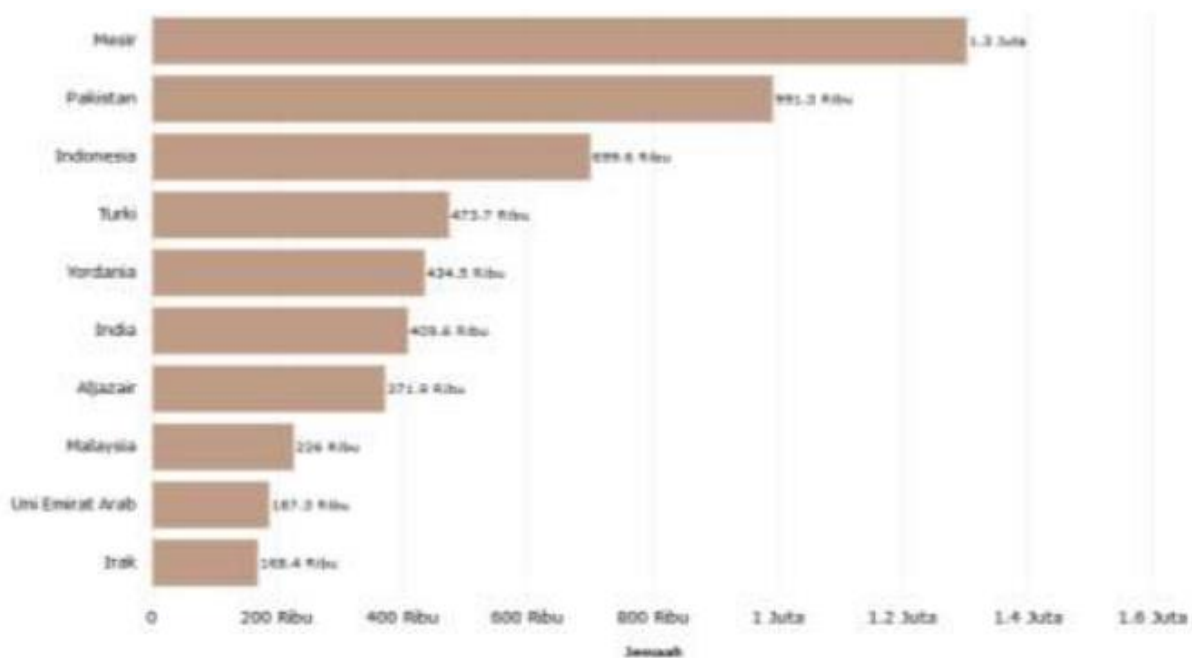
Keywords: Kinerja, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Reward

Corresponding author: Ferdy Novri (ferdynovri@gmail.com)

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi serta bertambahnya populasi penduduk dunia, mengakibatkan kecenderungan pasar potensial dalam melakukan perjalanan. Dengan peningkatan ekonomi masyarakat, sehingga mendorong masyarakat melakukan perjalanan yang bukan hanya sekedar untuk liburan, tetapi memiliki tujuan lain yang sangat berdampak pada kehidupan pribadi, keluarga dan lingkungannya. Wisata Islami seperti ibadah haji dan umrah menjadi pilihan masyarakat.

Berikut ini adalah grafik jumlah jamaah umrah terbanyak di dunia dari 10 negara, yaitu Mesir, Pakistan, Indonesia, Turki, Yordania, India, Aljazair, 1 Malaysia, Uni Emirat Arab dan Irak. Indonesia menjadi negara dengan jumlah jamaah umrah terbanyak dengan peringkat tiga di dunia.



Sumber: KEMENAG RI, 2017

Gambar 1. Jamaah Umrah Indonesia 2016

Menurut Daryanto (1997), pembimbing adalah orang yang membimbing, pemimpin, penuntun, sesuatu yang dipakai untuk membimbing seperti pengantar (ilmu pengetahuan). Dari definisi di atas, pembimbing ibadah umrah (*muthawwif*) merupakan seorang pemimpin jamaah umrah yang sekaligus menjadi guru untuk memberikan bimbingan kepada jama'ah yang dimulai dari persiapan hingga jamaah selesai melaksanakan ibadah. *Muthawwif* adalah salah satu faktor utama dalam keberhasilan penyelenggaraan ibadah haji atau umrah jamaah, karena seluruh perjalanan ibadah jamaah berada di bawah bimbingan pembimbing ibadah. Sehingga kualitas dari pembimbing ibadah atau biasa disebut *muthawwif*, sangat mempengaruhi kualitas ibadah jamaah.

Menurut Direktur Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah dalam Pedoman Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji, Bab III, Pasal 5 tahun 2014 menyatakan bahwa syarat untuk menjadi *muthawwif* adalah jujur, berpengalaman dan memiliki kemampuan bahasa asing yaitu Bahasa Arab atau Inggris.

Al Azhar Islamic Tour adalah sebuah biro perjalanan haji dan umrah yang memiliki kantor pusat di Kota Padang, Sumatera Barat. Sesuai dengan namanya, Al Azhar Islamic Tour didirikan oleh 3 orang alumni Universitas Al Azhar Mesir sebagai bentuk tanggung jawab moral dan keilmuan alumni Al Azhar kepada Indonesia dalam memperkokoh aqidah dan meluruskan ibadah ummat, yang salah satunya adalah bimbingan manasik haji dan umrah yang sesuai dengan tuntunan Rasulullah SAW.

Reinert, Maciel dan Candatten (2011) mengatakan bahwa komitmen adalah penciptaan keunggulan kompetitif yang telah membuatnya umum untuk menyelidiki peran individu dalam organisasi sebagai sumber daya saing organisasi. Al Azhar Islamic Tour memiliki banyak *muthawwif* yang merupakan alumni Universitas Al Azhar Mesir, namun Al Azhar Islamic Tour tidak menggunakan sistem pegawai tetap, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh karyawan Al Azhar adalah pegawai tidak tetap tanpa surat kontrak, termasuk *muthawwif*. Jika dilihat dari menjamurnya biro perjalanan haji dan umrah saat ini, kemungkinan *muthawwif* Al Azhar Islamic Tour berpindah ke travel lain cukup besar, karena tidak ada ikatan hitam di atas putih. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Zefeiti dan Mohamad (2017) bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap karyawan. Oleh karena itu komitmen sangat dibutuhkan untuk mengetahui kinerja *muthawwif* Al Azhar Islamic Tour tersebut

Sebagai perusahaan jasa yang bertugas membimbing ibadah dan memberikan perjalanan terbaik kepada jamaah selama beribadah di tanah suci, komitmen organisasional menjadi sangat dibutuhkan. Karena hal tersebut menjadi sikap dasar *muthawwif* dalam membimbing jamaah. *Muthawwif* dituntut untuk dapat memberikan ilmu terbaik dalam membimbing ibadah jamaah, memberikan perjalanan yang aman dan nyaman serta memberikan solusi terbaik dan menenangkan terhadap setiap masalah yang terjadi di lapangan.

Penilaian tentang berhasil atau tidaknya suatu kinerja sangat ditentukan oleh pelaksanaan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pada penelitian ini ingin diketahui apakah beberapa variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasional. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja *muthawwif* Biro Perjalanan Haji dan Umrah Al Azhar Islamic Tour. Berdasarkan pernyataan di atas, diperoleh sebuah rumusan masalah Bagaimanakah pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja *muthawwif* Al Azhar Islamic Tour? Sesuai dengan rumusan masalah di atas, diperoleh tujuan penelitian Untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja *muthawwif* Al Azhar Islamic Tour.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Kinerja kerja individu adalah masalah yang tidak hanya menjadi fokus perusahaan di seluruh dunia tetapi juga memicu banyak penelitian di bidang manajemen, kesehatan kerja, dan psikologi kerja dan organisasi. Oleh karena itu, sejumlah penelitian tentang kinerja kerja individu telah dilakukan. Berbagai pendekatan berbeda juga sudah dilakukan untuk mempelajari kinerja kerja individu. Bidang manajemen telah membahas bagaimana membuat karyawan seproduktif mungkin, sedangkan bidang kesehatan kerja telah fokus pada bagaimana mencegah hilangnya produktivitas.

Di semua bidang penelitian yang disebutkan sebelumnya, kinerja kerja individu adalah ukuran hasil studi yang relevan dalam lingkungan kerja. Namun, terlepas dari pentingnya, tidak ada kerangka kerja konseptual yang komprehensif dari kinerja kerja individu. Kerangka teoritis yang solid adalah prasyarat untuk pengukuran konstruk yang optimal. Biasanya diasumsikan bahwa apa yang membentuk kinerja kerja individu berbeda dari pekerjaan ke pekerjaan. Akibatnya, tak terhitung ukuran kinerja kerja telah digunakan. Sejauh ini, penilaian kinerja kerja individu terutama berfokus pada ukuran objektif dari produktivitas kerja (seperti jumlah hari absen, jumlah tindakan yang ditentukan, atau output yang dipertahankan dalam catatan organisasi) atau penilaian subjektif kuantitas dan kualitas kerja dari karyawan itu sendiri, rekan, atau pengawas.

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga dari pernyataan tersebut diketahui bahwa kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat juga.

Menurut Robbins (2003) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Menurut Rivai (2009) kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kecocokan antara pekerjaan dan kemampuan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja seorang karyawan. Jika hal tersebut terpenuhi, maka tanggung jawab kerja dan kemauan berpartisipasi untuk

mencapai tujuan organisasi dalam Kecocokan antara pekerjaan dan kemampuan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja seorang karyawan. Jika hal tersebut terpenuhi, maka tanggung jawab kerja dan kemauan berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk pelaksanaan tugas akan dilakukan dengan optimal. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia yaitu karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dianggap sebagai konsep multidimensi termasuk semua aspek yang terkait dengan keberhasilan dan kegiatan organisasi. Ini termasuk efisiensi, efektivitas, kualitas, produktivitas, kualitas kehidupan kerja, inovasi dan profitabilitas. Efisiensi memerlukan pemanfaatan input dan melakukan hal yang benar. Produktivitas menguji output dari proses produksi termasuk kuantitas dan kualitas produk dan layanan (Ongera dan Juma, 2016). Efektivitas terhubung dengan hasil dan manfaat dalam kaitannya dengan tujuan organisasi dan kebutuhan pelanggan, sementara profitabilitas terkait dengan hubungan antara pendapatan dan biaya.

Komitmen Organisasional

Tingkat komitmen organisasional karyawan telah lama dianggap sebagai elemen mendasar untuk mencapai kinerja yang lebih baik di entitas swasta dan efisiensi dan efektivitas yang lebih besar dalam memberikan layanan kepada masyarakat di organisasi publik. Artinya, semakin banyak tautan ini sejalan dengan tujuan organisasi, semakin tinggi kemungkinan keberhasilan. Ketika pentingnya membangun hubungan komitmen diakui, organisasi sejalan dengan perubahan lingkungan sekitarnya. Keterlibatan dan komitmen penting untuk produktivitas dan untuk tingkat kerja dan aktivitas yang lebih tinggi, mendorong optimalisasi kapasitas. Mereka juga penting untuk menciptakan peluang dan penggunaan keterampilan individu dan organisasi, mempengaruhi kecepatan tanggapan terhadap lingkungan atau pasar dan internalisasi teknologi dan pengetahuan baru (Lizote, Miguel, dan Sabrina, 2017).

Sementara banyak studi empiris telah fokus pada komitmen organisasional di perusahaan swasta (Lizote, et al. 2017), hanya beberapa penelitian yang meneliti komitmen organisasional di depan umum. Penelitian empiris yang telah memeriksa komitmen organisasional dalam organisasi publik telah menemukan bahwa tingkatnya lebih rendah daripada di organisasi sektor swasta (Lizote, et al. 2017).

Defenisi Komitmen Organisasional

Penciptaan keunggulan kompetitif telah membuatnya umum untuk menyelidiki peran individu dalam organisasi sebagai sumber daya saing organisasi. Peningkatan daya saing yang dialami oleh organisasi-organisasi ini dalam tahun-tahun terakhir membebaskan perlunya partisipasi yang efektif, keterlibatan dan upaya karyawan mereka, yang dapat diterjemahkan ke dalam standar komitmen yang tinggi dari

tenaga kerja dalam kaitannya dengan implementasi kebijakan, strategi, tujuan dan sasaran yang bertujuan pada stabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan-perusahaan ini (Lizote, et al. 2017).

Komitmen organisasional adalah keterikatan psikologis individu terhadap organisasi. Lebih tinggi adalah tingkat komitmen, lebih adalah keterikatan terhadap organisasi. Komitmen mewakili sesuatu di luar kesetiaan pasif belaka kepada suatu organisasi. Ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi, sedemikian rupa sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari mereka untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Menurut Lizote, et al. (2017), komitmen dapat dicirikan oleh setidaknya tiga faktor:

1. Keyakinan yang kuat terhadap, dan penerimaan terhadap, tujuan dan nilai organisasi;
2. Kesiediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen adalah semacam ikatan antara karyawan dan organisasi. Sikap Komitmen organisasional ditentukan oleh sejumlah pribadi (usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi seperti kepekaan positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan dan kepemimpinan gaya pengawas seseorang) variabel. Bahkan faktor nonorganisasi, seperti ketersediaan alternatif setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen berikutnya (Luthans, 2002).

Lizote, et al. (2017) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai jenis ikatan sosial yang ditetapkan antara karyawan dan organisasi, terdiri dari komponen afektif identifikasi yang mempengaruhi serangkaian niat perilaku proaktif, partisipasi, komitmen ekstra dan pertahanan dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi di mana karyawan berkomitmen biasanya mencapai kinerja bisnis yang lebih tinggi.

Metode Riset

Penelitian ini termasuk field study yang mana akan dilakukan penyebaran kuisioner dan nantinya hasil data primer yang diperoleh akan dieksplorasi menggunakan metode kuantitatif. Pada dasarnya penelitian ini akan meneliti hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat secara sistematis, akurat dan objektif tentang fakta-fakta yang diselidiki mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan reward terhadap kinerja karyawan (muthawwif) di Biro Perjalanan Haji dan Umrah Al Azhar Islamic Tour.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Muthawwif Biro Perjalanan Haji dan Umrah Al Azhar Islamic Tour yang berjumlah 65 orang yang tersebar di Wilayah Sumatera Barat dan Riau.

Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang diipilih oleh populasi. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam suatu penelitian hendaknya dengan beberapa pertimbangan. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2017). Sehingga dilihat dari populasi yang ada, maka sampel yang dipakai adalah seluruh dari total populasi yakni dengan menggunakan sensus. Sensus atau juga disebut sebagai sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 65 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisioner yang berisi pertanyaan dengan skala likert kepada responden. Teknik ini digunakan karena variabel terikat yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya, memiliki pernyataan benar serta dapat dipercaya. Skala Likers menurut Purwanto dan Suliyastuti (2017) adalah untuk mengukur persepsi atau opini responden berdasarkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan.

Tahapan-tahapan pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner kepada responden untuk diisi sesuai dengan petunjuk yang telah disiapkan.
2. Penerimaan kuesioner penelitian setelah diisi oleh responden.
3. Pemeriksaan data (editing), yaitu dengan mensortir kuesioner apakah layak untuk diproses atau dieliminasi untuk jawaban yang tidak lengkap.
4. Mentabulasi data dengan memberi nomor sebagai kendali dalam bentuk worksheet dalam komputer.
5. Analisis data hasil penelitian dengan rumus statistik.

Teknik Pengolahan Data

Untuk menganalisis karakteristik responden, peneliti menggunakan software SPSS 17.0. Hal ini digunakan untuk menganalisis karakteristik responden dengan melihat frekuensi dan persentase data responden. Selain itu SPSS 17.0 juga digunakan untuk melihat rata-rata dari setiap indikator dalam

setiap variabel. Rata-rata tertinggi akan mewakili respon tertinggi dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji model hubungan antara kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan reward terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga dilakukan pengujian instrumen penelitian terkait; uji validitas, pengujian reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi model penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variable independen yang digunakan yaitu persepsi dukungan komitmen organisasional (X), dan variable dependen adalah kinerja karyawan (Y). Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS 17.0 dilihat pada table coefficients kolom Unstandardize coefficients.

Bentuk persamaan dari analisis ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstan

b₂ = koefisien regresi dari komitmen organisasional

e = error

Untuk mengetahui hasil yang diperoleh tersebut nilai signifikan dapat dilihat dari signifikansi dengan derajat kesalahan yang ditolerir 5%. Artinya jika signifikan lebih kecil dari 0,05, maka koefisien korelasi antar variabel dianggap signifikan dan dapat digeneralisasi serta dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R²) merupakan suatu ukuran ikhtisar yang menunjukkan seberapa baik garis regresi sampel cocok dengan data populasinya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Menurut Ghozali (2011) jika R sama dengan 1, maka variasi variabel tidak bebas dapat dijelaskan sebesar 100% yang berarti nilai taksiran dari model empirik yang digunakan sama dengan nilai actual variabel tidak bebas, sehingga nilai residul yang dihasilkan mempunyai rata-rata nol (zero mean of disturbance). Sebaliknya jika nilai R sama dengan 0, maka variasi variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan program statistic SPSS 17.0 dengan tujuan untuk menguji model penelitian dan menguji hipotesis dari penelitian ini. Dalam langkah berikutnya akan mendapatkan jalan koefisien untuk mengidentifikasi hubungan yang mempengaruhi variable independen terhadap variable dependen.

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikan dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika signifikan t hitung lebih besar dari α , maka hipotesis nol (H_0) diterima yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika signifikansinya lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil dan Analisis

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai komitmen organisasional (X3), secara umum sebagai berikut:

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Komitmen organisasional

Komitmen organisasional							
Dimensi Afektif							
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
59	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	8	19	29	8	1	3.38
60	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri	8	29	22	4	2	3.57
61	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga saya' di perusahaan ini	6	13	26	12	8	2.95
62	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan ini	3	18	26	14	4	3.03
63	Perusahaan ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	7	26	28	3	1	3.54
64	Saya tidak merasakan rasa memiliki	3	18	29	10	5	3.06

	yang kuat dari perusahaan ini						
Dimensi Normatif							
65	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama perusahaan ini	5	22	27	8	3	3.28
66	Bahkan jika itu menguntungkan saya, saya tidak merasa itu akan pergi dari perusahaan ini	3	22	31	7	2	3.26
67	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang	10	22	27	5	1	3.54
68	Perusahaan ini layak mendapat kesetiaan saya	8	27	30	0	0	3.66
69	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan saya sekarang karena rasa kewajiban saya terhadapnya	6	28	27	4	0	3.55
70	Saya berhutang banyak pada perusahaan ini.	6	15	28	9	7	3.06
Dimensi Berkelanjutan							
71	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini sekarang bahkan jika saya menginginkannya	6	15	32	11	1	3.22
72	saya	6	10	25	12	12	2.78
73	Tetap dengan pekerjaan saya di perusahaan ini adalah masalah kebutuhan yang menjadi keinginan	2	15	31	14	3	2.98
74	Saya percaya saya memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini	2	18	32	8	5	3.06
75	Salah satu konsekuensi negatif meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain	4	12	32	8	9	2.91
76	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar	4	15	35	7	4	3.12

Sumber : Data diolah dengan SPSS 17.0

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 18 item pernyataan terdapat rata-rata jawaban responden dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 3.66 pada pernyataan ke 68 yaitu Perusahaan ini layak mendapat kesetiaan saya. Sedangkan rata rata jawaban responden dengan nilai rata-rata terendah yaitu 2.78 pada pernyataan ke 72 yaitu Hidup saya akan terganggu jika saya meninggalkan perusahaan saya.

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Muthawwif Al Azhar Islamic Tour

Dengan kriteria penerimaan atau penolakan dalam pengujian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai signifikansi 0,0880 diketahui t tabel adalah sebesar 1.99962. Hipotesis dinyatakan ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan output dari tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (-0.152) < t_{tabel} (1.99962) maka hipotesis ditolak, artinya bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja muthawwif.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Muthawwif biro perjalanan Haji dan Umrah Al Azhar Islamic Tour. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisisioner pada Muthawwif biro perjalanan Haji dan Umrah Al Azhar Islamic Tour di wilayah Sumatera Barat dan Riau sebanyak 65 kuisisioner dan keseluruhan kuisisioner dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS 17.0.

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis ditolak, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Muthawwif biro perjalanan Haji dan Umrah Al Azhar Islamic Tour. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional seorang Muthawwif maka akan semakin rendah kinerja Muthawwif biro perjalanan Haji dan Umrah Al Azhar Islamic Tour.

Daftar Pustaka

- Luthans. (2002). *Organizational Behaviour*. Tata Mc Graw Hill International Edition.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Lizote, SA., Miguel. AV., & Sabrina. DN. (2017). Organizational Commitment and Job Satisfaction: A study With Municipal Civil Servant. *Brazilian Journal of Public Administration*, 51:6, 947-967.
- Mangkunegara, AP. (2007). *Manajeme Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ongera, RM., & Dennis, Juma. (2016). Influence of Temporary Employment on Employee Performance: A Case Study of Safaricom Limited. *International Journal of Business and Commerce*, 4:4, 1-37.
- Reinert, Maurício; Maciel, Cristiano O, Candatten, Franciane. (2011). Intersecções entre clima e comprometimento organizacional: uma análise dos antecedentes, dimensionalidade e encontros entre constructos. *Revista Alcance*, 18-2, 167-184.
- Reinert, Maurício; Maciel, Cristiano O.; Candatten, Franciane. (2011). Intersecções entre clima e comprometimento organizacional: uma análise dos antecedentes, dimensionalidade e encontros entre constructos. *Revista Alcance*, 18-2, 167-184.
- Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. PJ. (2003). *Organizational Behaviour: Alih Bahasa*. Jakarta: Gramedia.
- Sekaran, Roger Bougie (2017) *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business : Metodologi Penelitian untuk bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and II*. Jakarta : Salemba Empat.
- SS, Daryanto. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: PT. Apollo Lestari.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zefeiti, SMBA & Noor. AM. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employee. Work Performance. *International Review of Management & Marketing*, 7-2, 151-160.