



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ANGGOTA ORGANISASI DEWAN EKSEKUTIF
MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH & KOMUNIKASI UIN
SUNAN AMPEL SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.IKom)

Oleh

Ainin Amelia Lestari

NIM. B75219043

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2022

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ainin Amelia Lestari

NIM : B75219043

Program studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Anggota Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya* benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya yang tercatum dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut

Surabaya, 29 Desember 2022
Yang Membuat Pertanyaan



Ainin Amelia Lestari
B75219043

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Ainin Amelia Lestari
NIM : B75219043
Program studi : Ilmu Komunikasi
Judul Studi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap
Komitmen Anggota Organisasi Dewan
Eksekutif Mahasiswa Fakultas
Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan
Ampel Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan.

Surabaya, 29 Desember 2022



Dr. Ali Nurdin, S.Ag., M.Si.

NIP. 197106021998031001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ANGGOTA ORGANISASI DEWAN
EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH
& KOMUNIKASI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA
SKRIPSI

Disusun oleh:
Ainin Amelia Lestari

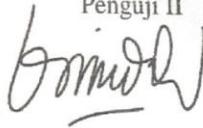
B75219043

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana
Strata Satu pada tanggal 12 Januari 2023

Penguji I

Tim Penguji

Penguji II



Dr. H. Ali Nurdin, S.Ag, M.Si

NIP. 197106021998031001

Penguji III

Dr. Hj. Lilik Hamidah, S.Ag, M.Si

NIP. 197312171998032002

Penguji IV



Advan Navis Zubaidi, S.ST, M.Si

NIP. 198311182009011006

Muchlis, S.Sos.I, M.Si

NIP. 197911242009121001

12 Januari 2023



Dr. Muchlis, S.Ag, M.Fil.I

NIP. 1971998031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ainin Amelia Lestari
NIM : B75219043
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi/Illmu Komunikasi
E-mail address : aininamelia@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Anggota Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 23 Februari 2023

Penulis

(Ainin Amelia Lestari)

ABSTRAK

Ainin Amelia Lestari, NIM B75219043, 2022
Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Anggota Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

Kata Kunci : Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Dewan Eksekutif Mahasiswa

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan persilangan. Pengaruh Iklim organisasi diukur dengan rendah yang tercermin dari seringnya absensi anggota organisasi pada saat rapat, kurangnya loyalitas anggota organisasi. Masalah ini harus segera diperbaiki Peningkatan komitmen organisasi terhadap organisasi dan tujuan organisasi tercapai. Ada tanda-tanda peningkatan keterlibatan organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi Ini memiliki komitmen organisasi yang cukup baik. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memperjelas Garis besar dan luasnya komitmen anggota organisasi. Instrumen yang digunakan Skala Likert lima pilihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang sedang terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan rumus Spearman Non Parametrik presentase 5%. Hasil penelitian menyatakan r hitung sebesar $0,433 > 0,2732$ dengan signifikan 5% terhadap 458 responden. Maka hipotesis (H_a) di terima dan (H_o) di tolak. Nilai koefisien kolarais sebesar 0,486, maka terdapat korelasi antara variable (X) yaitu pengaruh iklim organisasi terhadap variable (Y) yaitu Komitmen organisasi anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi memiliki tingkat korelasi yang sedang dan korelasi bernilai positif.

ABSTRACT

Ainin Amelia Lestari, NIM B75219043, 2022 The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitment of Members of the Student Executive Council of the Faculty of Da'wah and Communication, UIN Sunan Ampel Surabaya

Keywords: The Influence of Organizational Climate, Organizational Commitment, Student Executive Council

This study aims to identify the effect of organizational climate on organizational commitment. This study uses a descriptive analysis technique with an approach. cross. The influence of organizational climate is measured low, which is reflected in the frequent absences of members of the organization at meetings, the lack of loyalty of members of the organization. This problem must be corrected immediately Increased organizational commitment to the organization and achieved organizational goals. There are signs of increasing organizational involvement. The Student Executive Council of the Faculty of Da'wah & Communication has quite good organizational commitment. Based on this, this study aims to clarify the outline and extent of the commitment of organizational members. The instrument used is a five-choice Likert scale. The results of the study show that organizational climate has a moderate impact on organizational commitment. This study uses a quantitative method using the SpearmanNon-Parametric formula of 5%. The results of the study statedthat the r count was $0.433 > 0.2732$ with a significance of 5% for 458 respondents. Then the hypothesis (H_a) is accepted and (H_o) is rejected. The correlation coefficient value is 0.486, so there is a correlation between variable (X), namely the effect of organizational climate on variable (Y), namely organizational commitment of members of the Student Executive Council of the Faculty of Da'wah & Communication, which has a moderate level of correlation and a positive correlation.

الملخص

عينين أميليا ليستاري, رقم القيد ب75219043, 2022. تأثير المناخ التنظيمي على الإلتزام عضو منظمة في المجلس التنفيذي الطلاب لكلية الدعوة والإتصال في الجامعة الإسلامية الحكومية سونان أمبيل سورابايا.

الكلمات الرئيسية: تأثير المناخ التنظيمي, الإلتزام التنظيمي, مجلس التنفيذ الطلاب يهدف هذا البحث لتعرّف على تأثير المناخ التنظيمي على الإلتزام التنظيمي. في هذا البحث يستخدم تقنيات التحليل الوصفي بتقريب المتقاطع. يتم قياس تأثير المناخ التنظيمي على أنه منخفض يعنى الغياب المتكرر للأعضاء في الإجتماعي وعدم الولاء عضو المنظمة. يجب أن تحسین هذه المسألة على الفور لزيادة الإلتزام التنظيمي للمنظمة و تحقيق الأهداف التنظيمية. هناك دلائل على زيادة المشاركة التنظيمية, فالمجلس التنفيذي الطلاب لكلية الدعوة والإتصال لديه التزم تنظيم جيد. وبناء على ذلك, يهدف هذا البحث الى توضيح الخطوط العريضة ومدى التزم أعضاء المنظمة. الأداة المستخدمة هي مقياس ليكرت من خمسة إختيارات. تظهر نتائج البحث أن المناخ التنظيمي له تأثير معتدل على الإلتزام التنظيمي.

يستخدم هذا البحث طريقة كمية باستخدام رمز spearman non parametrik بنسبة 5%. بينت نتائج البحث أن عدد r كان $0,433 < 0,2732$ مع دلالة 5% ل 458 مستجيبا. ثم يتم قبول الفرضية (Ha) ويتم رفض (Ho). بلغت قيمة معامل الارتباط 0,486, فلذلك توجد علاقة ارتباط بين المتغير (x) يعنى تأثير المناخ التنظيمي على المتغير (y) يعنى الإلتزام التنظيمي لأعضاء المجلس التنفيذي الطلاب بكلية الدعوة والإتصال, التي لها مستوى متوسط من الارتباط وارتباط إيجابي.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
MOTTO	ii
PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Oprasional	9
1. Iklim Organisasi	9
2. Komitmen Organisasi	12
3. Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi	13
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II KAJIAN TEORITIK	17
A. Kajian Pustaka	17
	xi
1. Iklim Organisasi	17
2. Dimensi iklim	22

3.	Jenis Jenis Iklim Organisasi	25
4.	Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	26
5.	Komitmen Organisasi	29
6.	Tugas dan Tujuan Organisasi Dewan Eksekutif mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi.....	32
7.	Sistem Kerja Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi.....	33
B.	Kajian Teori.....	35
1.	Teori Iklim Organisasi (Litwin dan Stringer).....	35
C.	Kerangka Pikir Penelitian.....	38
D.	Perspektif Islam	40
1.	Organisasi & Komitmen Anggota dalam Perspektif Islam	40
E.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	44
F.	Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III	50
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	50
1.	Pendekatan Penelitian.....	50
2.	Jenis Penelitian	51
B.	Objek Penelitian	52
C.	Lokasi Penelitian.....	53
D.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	53
1.	Populasi	53
2.	Sampel	56
3.	Teknik Sampling.....	57
E.	Variabel dan Indikator Variabel.....	58

1.	Variabel Penelitian	58
2.	Indikator Variabel Penelitian	59
F.	Tahap-Tahap Penelitian.....	59
G.	Teknik Pengumpulan Data	62
1.	Angket.....	62
2.	Observasi	64
3.	Wawancara.....	65
4.	Studi Pusaka	66
5.	Sumber Data	68
H.	Teknik Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	68
1.	Uji validitas	69
2.	Uji reliabilitas.....	73
I.	Teknik Analisis Data.....	74
BAB IV	76
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	76
1.	Dewan Eksekutif Mahasiswa	76
B.	Penyajian Data.....	77
1.	Uji Validitas.....	77
2.	Uji Realibilitas	79
C.	Pengujian Hipotesis	115
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	119
1.	Perspektif Teori	119
2.	Korelasi komitmen anggota organisasi dengan pengaruh iklim organisasi dalam Perspektif Keislaman.....	120

BAB V	123
A. Kesimpulan	123
B. Saran dan Rekomendasi	124
1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	124
2. Saran Bagi Organisasi	124
C. Keterbatasan Penelitian	125
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	127



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi memiliki tugas untuk membina kreativitas mahasiswa dengan keseimbangan belajar dari prestasi akademik dan aktivitas mahasiswa, serta menjunjung tinggi etika kehidupan mahasiswa. Penyelesaian tugas ini memerlukan dukungan dan wadah untuk mengembangkan kepemimpinan, kerjasama, dan disiplin diri mahasiswa, yang disebut organisasi mahasiswa. (Kemahasiswaan, 2016) Organisasi ini memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan potensi mereka sebagai insan akademis dan intelektual yang berguna di masa depan. (Sudarman, 2004).

Menurut Keputusan (Kemendikbud RI No. 155/U/1998), Organisasi Kemahasiswaan Perguruan Tinggi dirancang untuk memungkinkan perwakilan mahasiswa di tingkat universitas untuk membimbing aspirasi mahasiswa melalui kegiatan kemahasiswaan dan memungkinkan mahasiswa untuk berkembang, dan berfungsi sebagai wadah. Manajemen kepemimpinan dipandu melalui identitas, pengembangan keterampilan dan aktivitas mahasiswa.²

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya memiliki organisasi mahasiswa yang terdiri dari tingkat Jurusan hingga Universitas, Organisasi mahasiswa

² Wachidatus Sholikhati Firnanda and Meita Santi Budiani, “, HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNESA,” . . *Character* 06 (2019): 6.

tingkat Jurusan atau Program Studi adalah Himpunan Mahasiswa Prodi (HMP) Jurusan atau Prodi. Organisasi pada tingkat Fakultas adalah Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA) dan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA) dan UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa). Organisasi Mahasiswa tingkat Universitas yaitu Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA U) dan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA U) dan Mahasiswa juga dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki melalui dalam tingkat Universitas Organisasi Mahasiswa (ORMAWA). Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMP/HMJ) adalah struktur organisasi yang paling rendah secara struktural dengan dibawah tanggungjawab dosen kemahasiswaan setiap jurusan yang ada dalam fakultas.³

Anggota organisasi merupakan ujung tombak dalam organisasi, apabila tidak ada anggota di dalam suatu organisasi, maka organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Sehingga, diperlukan beberapa upaya salah satunya dibutuhkan anggota yang mempunyai komitmen organisasi, sehingga dapat dilihat bahwa anggota organisasi dapat memberikan usaha yang maksimal atau minimal dalam menjalani tugas-tugas untuk kemajuan organisasi (Robbins, dalam Sugiyanto, 2015). Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi yang menaunginya. Menurut Chairi (dalam Jesica, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai refleksi emosionalitas atau perasaan, kelekatan

³ Wawancara Wakil Gubernur Fakultas Dakwah & Komunikasi (Faizatul Mukarromah)

dan loyalitas anggota organisasi yang ditunjukkan dalam sikap komitmen.⁴

Mengingat fenomena yang terjadi sekarang, sangat tidak mungkin tanpa seseorang berinteraksi/berinteraksi dengan orang lain. Saling berhubungan bisa dikatakan sebagai kebutuhan dasar dalam hidup. Demikian juga solidaritas harus dijaga di mana-mana. Tanpa interaksi sosial, tanpa interaksi sosial, tidak ada koeksistensi, dan karena kehidupan sosial suatu kelompok sosial tidak muncul dari pertemuan fisik individu belaka, maka interaksi sosial merupakan bagian integral dari kehidupan sosial. Komunitas seperti itu hanya berkembang ketika orang bekerja sama, berbicara satu sama lain, dan akhirnya melakukan pekerjaan yang melayani tujuan bersama. Oleh karena itu, interaksi merupakan dasar dari proses sosial yang mewakili kehidupan yang dinamis. Tanpa pengetahuan organisasi dasar, sulit untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi dalam suatu organisasi, termasuk proses komunikasi di dalamnya.⁵

Dalam organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa, sangat terlihat rasa kesatuan yang ada. Antar individu di dalamnya memiliki rasa keterbukaan yang tinggi. Hal ini terlihat dari kebiasaan mereka bertukar pikiran tentang hal yang berkaitan dengan organisasi, baik itu terkait informasi yang diterima ataupun terkait dengan karya yang mereka buat.

Komunikasi dalam sebuah organisasi membantu anggota untuk mencapai tujuan pribadi. Namun

⁴ Firnanda and Budiani, “, HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNESA.”

⁵ Arni Muhammad, komunikasi organisasi (Jakarta:Bumi aksara, 1989)hal 17

komunikasi yang dilakukan juga diarahkan atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.⁶ Komunikasi dalam organisasi sangat dianjurkan dan penting. Organisasi adalah sekelompok orang yang berkumpul dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan dan hasil yang sama. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami perubahan lingkungan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi mereka. Setiap individu dalam kelompok harus berpikir dan membuat keputusan yang berbeda. Seperti yang terjadi di kalangan anak muda di negara kita, khususnya orang-orang terpelajar seperti pelajar. Pemikiran Anda pasti berbeda. Oleh karena itu, bergabung dengan suatu organisasi membutuhkan komitmen yang kuat. Hal ini sangat diperlukan agar dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi.

Memahami kondisi manusia membutuhkan banyak wawasan. Salah satunya adalah pengetahuan tentang lingkungan komunikasi. Iklim komunikasi persaudaraan mendorong anggota organisasi untuk berkomunikasi dengan anggota lain secara terbuka, santai, dan bersahabat.⁷ Seperti Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Dakwah & Komunikasi di UIN Sunan Surabaya adalah Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan merupakan wadah untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan manajemen, kepemimpinan dan penalaran, serta pembinaan minat dan bakat mahasiswa sehingga terwujud fungsi mahasiswa sebagai agen perubahan.

⁶ Morissan, teori komunikasi individu hingga massa (Jakarta:Kencana, 2013)hal 386

⁷ Arni Muhammad, komunikasi organisasi (Jakarta:Bumi aksara, 1989)hal 85

Organisasi beroperasi secara efektif ketika iklim organisasi kondusif. Hal ini tercermin dari keterikatan yang kuat dengan organisasi, hubungan yang harmonis antara setiap anggota organisasi, dan perilaku anggota organisasi dengan motivasi dan etos kerja yang tinggi. Jika Anda memiliki iklim organisasi yang kondusif, Anda akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi Anda. Jika Anda menginginkan lingkungan yang mendorong komunikasi, Anda perlu melakukan beberapa hal.

Di antaranya termasuk menjaga pola komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Selanjutnya, tingkatkan langkah-langkah alur aktivitas. Seringnya aktivitas dalam organisasi memungkinkan terjadinya intensitas pertemuan antara satu anggota dengan anggota lainnya. Ketiga, kebebasan menyampaikan ide dan pendapat. Namun, setiap orang memiliki pemikiran dan keinginan yang berbeda. Bahkan dalam organisasi yang sama, tidak mungkin memiliki pikiran dan keinginan yang sama pada saat yang bersamaan. Iklim mencakup kepuasan anggota organisasi dengan informasi yang tersedia.⁸

Demikian pula, ada banyak hal yang sangat penting dalam membangun komitmen. Bekerja sama dalam organisasi yang sistematis itu pasti. Hal ini memungkinkan individu untuk mengembangkan keterikatan emosional yang baik dengan organisasi. Hal ini menciptakan rasa solidaritas dan kasih sayang di antara mereka. Rasa solidaritas dan kepedulian Dewan Eksekutif mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi tercermin dalam tindakannya untuk memajukan

⁸ Arni Muhammad, komunikasi organisasi (Jakarta:Bumi aksara, 1989)hal 87

organisasi. Salah satu program kerjanya adalah dengan mengadakan rapat mingguan, futsal dan program kerja lainnya setiap minggunya untuk menjalin silaturahmi antar anggota Dewan Eksekutif mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi.

Komitmen organisasi berjalan seiring dengan kemajuan organisasi, baik dalam perkembangan suatu organisasi maupun dalam persaingannya dengan organisasi lain. Berbicara mengenai komitmen organisasi, keberadaan anggota merupakan faktor penting bagi kemajuan suatu organisasi, dan tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor yang meningkatkan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi adalah iklim organisasi. Namun, budaya organisasi dalam suatu organisasi mungkin tidak kondusif. Budaya organisasi yang tidak kondusif tidak secara optimal mempengaruhi komitmen anggota organisasi. Anda dapat menentukan:

1. Pemahaman terhadap struktur yang belum merata dikalangan anggota akibatnya anggota bekerja hanya berdasarkan perintah bukan mengacu pada bidang kerja yang ada.
2. Perilaku menghindari tanggung jawab merupakan kebiasaan yang sering terjadi dikalangan anggota, sehingga terkesan jiwa kemandirian dan kedewasaan sangat rendah.
3. Arus komunikasi yang belum tercipta dengan baik, masih bersifat instruktif dari atasan ke bawahan, hal ini mengakibatkan kengganannya anggota untuk mengemukakan pendapat saat terbuka.
4. Penghargaan sumber daya manusia yang belum merata penghargaan lebih di dasarkan

pada kedekatan dan kesenioran daripada keadaan objektif.

5. Imbalan yang di terapkan tidak mengacu pada prinsip keadilan, kesetaraan dan kewajaran. Demikian juga dengan sanksi yang tidak merata diberlakukan pada seluruh anggota.

Aspek iklim organisasi di atas secara tidak langsung mempengaruhi engagement anggota dalam organisasi. Karena jika suasana dalam organisasi tidak kondusif maka komitmen dalam organisasi tidak akan optimal. Ada premis bahwa jika lingkungan komunikasi baik, maka keterlibatan anggota organisasi juga baik. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang berlaku dalam suatu organisasi buruk, maka komitmen organisasinya juga buruk.⁹

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen berorganisasi mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi?
2. Sejauh mana tingkat pengaruh iklim komunikasi (variabel x) terhadap komitmen berorganisasi (variabel y) mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi?

⁹ Karyana, Ayi and Aisyah, Siti and Pahlevi, Mirza (2007) *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di UPTD Pendidikan TK/SD Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor*. Project Report. Universitas Terbuka, Jakarta.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi mahasiswa dewan eksekutif mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan sejauh mana tingkat pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi dewan eksekutif mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi.

D.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan wawasan bagi mahasiswa/i fakultas Dakwah & komunikasi khususnya bidang komunikasi organisasi mengenai pentingnya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki manfaat secara teoritis tetapi juga manfaat secara praktis, yakni penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara praktik khususnya bagi praktisi-praktisi dan perilaku organisasi dalam berkomunikasi yang efektif dan seefisien mungkin, serta dapat menjadi masukan bagi organisasi himpunan mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi (DEMA FDK) UIN Sunan Ampel Surabaya untuk meningkatkan komitmen organisasi para anggota lewat komunikasi organisasi yang digunakan.

Diharapkan pula dari hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman baik bagi ketua maupun anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA FDK) UIN Sunan Ampel Surabaya.

E. Definisi Oprasional

1. Iklim Organisasi

Owen dalam Wirawan (2008) Mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Lebih lanjut Wirawan (2008) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara character dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan inner organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Selanjutnya Stringer dalam Wirawan (2008) berpendapat bahwa iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Stringer dalam Wirawan (2008) berpendapat untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan. Enam dimensi tersebut,

antara lain struktur, standard standar, tanggung jawab, dukungan dan komitmen.¹⁰

Definisi mengenai iklim organisasi telah di kemukakan oleh para penulis, Berikut akan di kemukakan sebagian definisi tersebut, R, Tagiuri dan G, Litwin (1968) mendefinisikan iklim organisasi ialah "...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristic (or attributes) of the organization," Dengan pengertian ini, linear (1998) menyoroti aspek aspek definisi iklim organisasi sebagai berikut : 1) iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar yang mengandung ciri karakteristik tertentu 2) iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi dari pada menilainya, 3) iklim organisasi berasal dari praktik organisasi, dan 4) iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota, (Hendayat;2010)

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di mana karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pemahaman ini dapat berhubungan dengan lingkungan dan departemen, unit bisnis penting seperti pabrik cabang, atau seluruh organisasi yang tidak dapat kita lihat atau sentuh.

¹⁰ M. Irfani Hendri, Rizky Fauzan & Yessi Mailisa "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak" *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan 2016*, Vol. 5. No. 3, 198 - 215

Kossen (1986) berpendapat bahwa hubungan interpersonal adalah tanggung jawab semua individu dalam suatu organisasi, bahwa manajer terutama bertanggung jawab untuk menciptakan suasana interpersonal yang nyaman, dan bahwa bawahan dan staf administrasi dalam suatu organisasi juga memiliki pengaruh yang kuat pada suasana ini. Tanggung jawab dalam hal ini harus ditentukan oleh iklim organisasi mengenai apakah individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai prosedur (Brahmana & Sofyandi, 2009). Lebih lanjut Luthans (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah lingkungan internal suatu organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan personel yang diterima oleh anggota organisasi. Ingatlah bahwa organisasi yang berbeda memiliki budaya organisasi yang berbeda. Berbagai tempat kerja dalam suatu organisasi dan jenis orang yang terlibat mencerminkan perbedaan ini. Setiap organisasi tentunya memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia. Namun, budaya organisasi terbuka hanya terjadi ketika semua anggota memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Menciptakan budaya organisasi penting karena merupakan persepsi individu tentang apa yang ditawarkan organisasi dan digunakan sebagai dasar untuk menentukan perilaku anggota selanjutnya. Stringer (Toulson, 2010) menambahkan budaya organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur dalam lingkungan kerja dan memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada karyawan dan pekerjaan mereka. Budaya organisasi berkaitan dengan

penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Lubis; 2015).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tentang kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis, 2001). Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et. al. 1979). Mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak selaras dengan nilai-nilai organisasi yang telah ada akan cenderung menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen (Sumarno, 2005).

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firmanti, 2013). Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala, 2014). Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi sebab karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai rasa ikut memiliki organisasi tersebut (Putri, 2015).

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi (Curtis dkk., 2001). Komitmen juga

dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi (Osinsky dan Mueller, 2004). Komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi auditor, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut (Elias, 2006). Seseorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.¹¹

3. Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi

Dewan Eksekutif Mahasiswa atau disingkat dengan DEMA merupakan salah satu organisasi mahasiswa pada tingkat Fakultas. DEMA FDK menjadi lembaga eksekutif tertinggi di tingkat Fakultas yang menjalankan sistem pemerintahan Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi. DEMA merupakan lembaga otonom dalam tingkat Fakultas yang bertugas mengkoordinasikan dan menginstruksikan pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan dalam lingkup Fakultas dan sebagai pelaksana program kemahasiswaan. DEMA juga menjadi wadah aspirasi para mahasiswa yang ingin melakukan perubahan, dalam paradigma,

¹¹ Putu Ayu Prabayanthi and Ni Luh Sari Widhiyani, "Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor," *E-Jurnal Akuntansi*, February 8, 2018, 1059, <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i02.p09>.

emosional, intelektual sekaligus nilai-nilai religius. Dalam menjalankan tugasnya, DEMA memiliki 4 fungsi yaitu pengabdian, pergerakan, minat dan bakat serta kesejahteraan. Tujuan dari adanya organisasi kemahasiswaan yaitu berdasar prinsip dari mahasiswa, oleh mahasiswa, dan untuk mahasiswa. Serta juga sebagai sarana mahasiswa dalam meningkatkan kemampuan baik secara akademis maupun nonakademis di perguruan tinggi, sehingga akan menghasilkan mahasiswa yang berkualitas baik dari segi intelektual, sosial, maupun spiritual.¹²

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) FDK yang baru. Hisyam Muhammad Jahid dan Faizatul Mukarromah telah resmi dilantik sebagai ketua dan wakil ketua DEMA FDK periode 2022-2023. Setiap departemen diberikan kewenangan penuh untuk merancang program kerjanya. Program kerja yang dirancang oleh setiap departemen ini nantinya akan ditetapkan pada rapat kerja DEMA FDK.

Setelah pelantikan berakhir, baik ketua, wakil maupun anggota akan mengemban tugas dan tanggung jawab selama satu tahun ke depan. Hal yang akan dilakukan sebagai langkah awal Dewan Eksekutif Mahasiswa ini yaitu mulai merancang program-program kerja apa yang akan dilakukan selama satu tahun ke depan. Dalam mengemban amanah selama satu tahun ke depan, tentu saja ada target dan harapan yang muncul baik dari ketua,

¹² <https://uinsby.ac.id/pages/1088/226/dewan-eksekutif-mahasiswa> (Diakses pada tanggal 15 Desember 2022)

wakil ketua dan para anggota DEMA atau bahkan dari mahasiswa FDK sendiri.¹³

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca, peneliti dalam penelitian ini menyertakan sistematika pembahasan Bab I hingga Bab V, yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Peneliti dalam bab pendahuluan ini menguraikan fenomena dan latar belakang dari masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Bab pendahuluan ini juga diikuti oleh sub bab rumusan masalah, tujuan, manfaat, kajian hasil penelitian terdahulu, definisi operasional, kerangka teori, dan jadwal penelitian

BAB II : KAJIAN TEORITIK

Bab ini berisi penjelasan konseptual yang membahas tentang iklim organisasi sebagai pengaruh dan komitmen organisasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Peneliti menjelaskan metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan penelitian, jenis penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan ini mencakup tentang temuan peneliti dan juga penyajian data.

¹³ Wawancara online dengan Wakil Gubernur Dewan Eksekutif Mahasiswa yang bernama Faizatul Mukarromah pada tanggal 9 Desember 2022 pukul 18.00 Wib.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi tentang kesimpulan penelitian, saran serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Kajian Pustaka

1. Iklim Organisasi

a. Pengertian

Stringer Wilawang (2007) Kami mendefinisikan iklim organisasi ini sebagai berikut: Tentukan pola untuk koleksi dan lingkungan Fokus pada Pengembangan Motif dan Persepsi – pengakuan atau nilai yang sesuai; untuk memberikan dampak langsung kinerja anggota organisasi.

Taigrichu dan Litwin dalam Wirawan (2007) mengatakan demikian iklim organisasi adalah kualitas lingkungan Organisasi internal yang relatif berkelanjutan dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dijelaskan oleh sekumpulan properti atau fungsi organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini Pengalaman karyawan internal Organisasi berupa nilai-nilai, sifat-sifat Atau jenis organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai lingkungan kerja Diciptakan oleh hubungan dengan interior seseorang organisasi dan realitas orang dalam merasakan organisasi. Budaya organisasi adalah seseorang dapat melakukan tugas,¹⁴ Tanggung jawab untuk

¹⁴Imran Ukkas and Dirham Latif, “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB),” *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 1 (February 1, 2017), <https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>.

mengikuti prosedur (Brahmana dan Sohyandi, 2007). Selain itu Prihatsanti dan Dewi Luther (2010) iklim organisasi lingkungan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui Semua organisasi harus memiliki iklim organisasi lain. Perbedaan pekerjaan yang dirancang dalam organisasi, atau menggambarkan fitur individu yang ada perbedaan di antara tersebut. Tentu saja, semua organisasi Memiliki strategi manajemen sumber daya manusia. Namun, iklim organisasi yang terbuka Hanya dibuat jika semua anggota memiliki Persepsi positif tentang organisasi. iklim Organisasi itu penting karena itu menciptakan persepsi seseorang terhadap sesuatu disediakan oleh organisasi, menentukan tindakan anggota berikutnya.

Ashkanasy, Wilderom, & Peterson berpendapat bahwa iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi yang dikombinasikan persepsi umum, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki menciptakan psikologis yang mengacu pada persepsi yang dikembangkan oleh orang-orang berkenaan dengan lingkungan kerja mereka dan mengacu pada situasi kontekstual pada waktu tertentu dan hubungannya dengan pikiran, perasaan, dan perilaku anggota organisasi.¹⁵

¹⁵ Asri Wahyuni Shafarila and Endang Supardi, "Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai" 1, no. 1 (2016).

Toulson dan Smith (1994) menerangkan dalam jurnalnya bahwa konsep iklim organisasi pertama kali dikemukakan oleh Litwin dan Stringer pada tahun 1968. Iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer, dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu: (a.) Responsibility (tanggung jawab), adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya; (b.) Identity (identitas), adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok; (c.) Warmth (kehangatan), adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal; (d.) Support (dukungan), adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada Chandrasari, F., | Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh Skills Terhadap 147 dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan; dan (e.) Conflict (konflik), merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan.

Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.¹⁶

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (individu atau kelompok) dan mereka yang selalu berhubungan dengan organisasi tentang apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi, apa yang terjadi, dan apa yang mempengaruhi organisasi. Organisasi berbentuk Organisasi mempengaruhi kinerja organisasi sikap dan perilaku anggota organisasi yang menentukan kinerja organisasi.

Adapun sejumlah kata kunci dalam definisi tersebut yang perlu mendapat penjelasan,

1) Persepsi Iklim organisasi

Persepsi Iklim organisasi Merupakan pemahaman anggota organisasi (seperti perorangan dan forum) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (konsultan, pemasok, konsumen, dan kontraktor),

¹⁶ Farika Chandrasari, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh Skills Terhadap Kinerja Karyawan Lppks Indonesia," *JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* 8, no. 2 (2017), <https://doi.org/10.18196/bti.82089>.

Persepsi kasta kondisi apa yang kepadatan bagian dalam lingkungannya bisa aneh jarak seseorang jiwa tambah jiwa lainnya atau jarak esa forum tambah forum lainnya,

- 2) Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi

Persepsi yang terkandung kondisi apa yang kepadatan atau yang kelahirannya bagian dalam daerah organisasi, lingkungan organisasi adalah daerah internal organisasi, Lingkungan organisasi disini bagian dalam pengenalan daerah kepaduan organsasi atau daerah hal-hal organisasi,

- 3) Praktik rutin menjalani resepsi anggota organisasi.

Dalam pengenalan resepsi rutin anggota organsasi kondisi apa yang kelahirannya secara rutin bagian dalam organisasi, Setiap perubahan musim yang analoginya dan iklim organisasi adalah bentuk nada daerah misalnya bagian dalam organisasi ambang hasil perian anggaran, suasananya meraba penggunaan program perian yang sedang berproses dan menjadwalkan aktifitas, sedangkan awal tahun suasanya menginjak menolak program yang direncanakan,

4) Sikap dan tata susila organisasi

Persepsi orang kondisi daerah organisasi mempengaruhi sikap orang ,orang bisa bergaya berpangkal sangat negative kondisi iklim organisasinya, persepsi orang bisa pula bercorak kepercayaan dan negative.

5) Mempengaruhi kapabilitas organisasi

Sikap dan tata susila anggota organisasi mempengaruhi kapabilitas berikhtiar secara perorangan dan forum yang nanti meminta kapabilitas organisasi, iklim organisasi meminta produktifitas anggota dan selanjutnya meminta keefisienan dan efektivitas organisasi.

2. Dimensi iklim

Organisasi Menurut Rob Altman (dalam Wirawan, 2007:128), dimensi iklim kelompok kerja adalah elemen, faktor, jenis atau karakteristik dari variabel iklim kelompok. Dimensi organisasi terdiri dari berbagai jenis dan berbeda untuk setiap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh para ahli lingkungan workgroup menunjukkan bahwa setidaknya 460 lingkungan kerja yang berbeda memiliki lingkungan workgroup sendiri. Bahkan Wirawan (2007:128) mengemukakan beberapa aspek lingkungan organisasi sebagai berikut:

1) Keadaan Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan lokasi, peralatan dan proses kerja. Persepsi karyawan tentang tempat kerja menciptakan persepsi karyawan tentang suasana

organisasi tempat kerja. Contoh yang baik dari hal ini adalah mengajar guru dan siswa belajar di berbagai sekolah yang tidak sesuai. Misalnya atap sekolah bocor, buku rusak atau tidak lengkap, halaman sekolah kotor, dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Lingkungan fisik seperti itu menciptakan citra negatif persepsi guru dan siswa terhadap lingkungan sekolah/kerja. Lingkungan kerja dan sebaliknya. Di sekolah yang baik dengan gedung dan fasilitas pendidikan yang baik, guru digaji dan menciptakan lingkungan organisasi yang positif.

2) Keadaan Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi, hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional, semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi kerja,

3) Pelaksanaan Sistem Manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi, indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya, karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim kelompok kerja yang berbeda pula, sebagai contoh lainnya ialah birokrasi organisasi, baik militer maupun pendidikan

(Universitas), merupakan organisasi birokratis, Namun, birokrasi di organisasi militer memiliki ciri ciri yang berbeda dengan birokrasi universitas yang sangat longgar, Kedua bentuk birokrasi tersebut menghasilkan iklim organisasi yang berbeda pula,

4) Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi, Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim kelompok kerja, Misalnya, iklim kerja dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim kerja perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan,

5) Konsumen yang Dilayani

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, mempengaruhi iklim kelompok kerja, Misalnya, iklim kerja bagian bidang kewirausahaan berbeda dengan iklim kerja bagian olahraga yang umumnya memfasilitasi dan mencaritahu mengenai seputar olahraga,

6) Kondisi mental dan fisik anggota kelompok

Persepsi anggota organisasi tentang kondisi fisik dan psikologis mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap suasana tempat kerja. Kondisi fisik meliputi kesehatan, kebugaran, energi dan

ketangkasan. Keadaan mental merupakan faktor penentu terjadinya lingkungan kelompok kerja. Kondisi yang dimaksud di sini adalah bentuk komitmen, moral, kekompakan dan keseriusan para anggota organisasi.

7) Budaya organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat pada iklim kelompok kerja. Budaya organisasi dan suasana kerja mempengaruhi perilaku anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, jika kode etik diterapkan secara sistematis, hal ini akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan sosial, dan lingkungan organisasi memiliki iklim etika. Demikian pula, budaya organisasi telah mendokumentasikan norma-norma, tetapi banyak yang dilanggar oleh anggota organisasi dan tidak diberi sanksi, sehingga menghasilkan iklim organisasi yang negatif.

3. Jenis Jenis Iklim Organisasi

Menurut Kamaluddin (1989), ada dua jenis iklim organisasi. Yaitu, iklim terbuka dan iklim tertutup.

1) Iklim terbuka

Iklim terbuka adalah kepercayaan pada bawahan, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang baik dan hormat, pemecahan masalah

kelompok, otonomi karyawan, berbagi informasi, dan penetapan tujuan yang menguntungkan.

2) Iklim tertutup

Iklim tertutup lebih bersifat pribadi daripada kerjasama, kepemimpinan diktator dan obsesif, bawahan bekerja sesuai aturan / perilaku kerja ditentukan oleh pengambilan keputusan pusat, peraturan dan prosedur ketidakpuasan akan

Aryanto (2014) menyimpulkan bahwa kepercayaan adalah bentuk budaya organisasi yang terbuka dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempercayai dan mempercayai orang lain dan untuk membujuk orang lain dalam membangun organisasi. Bahwa bawahan bisa mengeluarkan uneg-uneg secara terbuka dan pimpinan bisa mengemukakan apa yang dihapalkan oleh bawahan. Kepala sekolah mempunyai kepercayaan pada diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada para guru bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

4. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Keith & John (1994) menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja, Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan, Para pegawai mengharapkan

imbalan,kepuasan, frustrasi, atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima factor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal,strategi,praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi, Masing masing factor ini sangat menentukan,oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing masing factor tersebut,

1) Lingkungan eksternal

industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama, Msalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, Demikian juga iklim organisasi pemerintah ,sekolah dasar,atau perusahaan angkutan di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama, Menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terdapat tiga dimensi struktur,tanggung jawab, dan komitmen, Ketiga dimensi lainnya ialah : Standart,pengakuan, dan dukungan lebih terpengaruh oleh factor factor internal perilaku organisasi

2) Strategi organisasi

kinerja suatu perusahaan tergantung pada strategi (apa yang di upayakan untuk

dilakukan), energy yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi), dan factor factor lingkungan penentu dari level energy tersebut, Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda,

3) Sikap Organisasi

Sikap organisasi memiliki pengaruh paling kuat pada budaya organisasi Contoh yang baik tentang bagaimana iklim menentukan Serikat guru yang kuat Kenaikan gaji sering kali merupakan hasil dari pendidikan perguruan tinggi dan pengalaman kerja bertahun-tahun, bukan prestasi kerja.

4) Kekuatan sejarah

semakin tua suatu organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatan sejarah itu, dalam bentuk tradisi dan kenangan yang membentuk harapan anggota organisasi, dan mempengaruhi iklim organisasi.

5) Kepemimpinan

perilaku kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi yang mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan adalah pendorong utama kinerja. Stinger mengemukakan adanya hubungan antara kepemimpinan dan iklim

organisasi, motivasi dan kinerja (Wirawan, 2007).¹⁷

5. Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2008:15) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.¹⁸

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982)

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para manajer bawahan berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

¹⁷ Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*.Ed.1. Jakarta: Salemba Empat.

¹⁸ Kristanty Nadapdap, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PERMATA SARI" 3 (2017).

Menurut Meyer dan Allens dalam (Sopiah, 2008), terdapat tiga komponen model dari komitmen organisasi.

a) Affective commitment

Pengertian affective commitment difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bahagian dimana karyawan secara psikologis terkait dengan organisasi berdasarkan seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut.

b) Continuance commitment

Pengertian continuance commitment didasarkan pada keterkaitan dalam hubungan dengan anggota-anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan (ekonomi, sosial, dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi. pekerjaan yang menjanjikan.

c) Normative commitment

Yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi.¹⁹ Anggota organisasi berada di

¹⁹ Gustika Yolanda Putri “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTREN PEMERINTAH (SPIP) TERHADAP KINERJA MANAJERIAL SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)” Skripsi (PROGRAM STUDI

garis depan organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa anggotanya. Oleh karena itu, ternyata diperlukan berbagai upaya, salah satunya menuntut anggota yang memiliki komitmen organisasi, agar anggota organisasi dapat mengerahkan upaya maksimal atau minimal untuk melaksanakan tugas kemajuan organisasi (Robbins, dalam Sugiyanto, 2015).

Menurut Greenberg & Baron (2005), komitmen terhadap suatu organisasi diukur dengan sejauh mana seorang individu terlibat atau tidak mau meninggalkan organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut, anggota organisasi dewan eksekutif mahasiswa selalu ingin terlibat dalam organisasi, menandakan bahwa anggota memiliki komitmen terhadap organisasi.²⁰

Komitmen yang baik dengan anggota DEMA berdampak pada kegiatan program kerja yang dapat berjalan sesuai rencana. Menurut hasil wawancara dengan pimpinan DEMA, kontribusi anggota organisasi tinggi dan tugas masing-masing anggota Hal ini karena tugas organisasi adalah sedang dilakukan dengan benar. Fenomena ini menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi dari

anggota organisasi memungkinkan kegiatan program kerja berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

6. Tugas dan Tujuan Organisasi Dewan Eksekutif mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi

Dewan Eksekutif Mahasiswa disingkat DEMA FDK UIN Sunan Ampel Surabaya merupakan salah satu organisasi Intra kampus yang berada di dalam Fakultas Dakwah & Komunikasi yang merupakan suatu organisasi keahasiswaan eksekutif tertinggi dan bersifat sentral. DEMA FDK pimpinan diatas organisasi eksekutif lainnya seperti Himaprodi dan UKM fakultas yang ada dibawahnya. Maka dari itu DEMA FDK harus menjadi cerminan oleh organisasi mahasiswa lingkup fakultas, Selain itu DEMA FDK selalu menjadi patronase gerakan gerakan keahasiswaan yang terimplementasi dari program-program kemahasiswaan tentu dalam prosesnya DEMA FDK sangat kritis dan tanggap terhadap kebijakan-kebijakan yang ada di kampus. Peranan dan fungsi DEMA FDK di perguruan tinggi merupakan ujung tombak bagi Mahasiswa dalam menjalankan segala aspek ketata pemerintahan dan penyampain aspirasi mahasiswa. DEMA FDK menjadi fasilitator bagi mahasiswa-mahasiwa lingkup Fakultas Dakwah & Komunikasi dalam segala aspek, baik itu aspek intelektual, pendidikan, advokasi, hak mahasiswa

dan lainnya. Maka perlunya DEMA FDK memberi fasilitas kepada mahasiswa seperti contohnya bidang kajian, perlombaan dan segala bentuk pengembangan mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi.

Berikut Tugas dan Tujuan Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas dakwah & komunikasi :

1. Konsolidasi kinerja Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya
2. Merumuskan Pola dan garis-garis besar program kerja Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya dalam penyelenggara kegiatan kemahasiswaan.
3. Membahas, menyusun dan menetapkan program kerja selama satu periode kepengurusan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komuniasi
4. Mengambil dan menetapkan keputusan lain yang berkenan dengan pengembangan organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi.

7. Sistem Kerja Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi

Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah fakultas yang mempelajari mengenai studi islam

dengan cara dakwah maupun studi sosial dengan penggunaan TIK maupun cara komunikasi yang sesuai standar.²¹

Mengenai sistem kerja yang ada di Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki pembagian masing-masing. Baik itu anggota, wilayah atau departemen. departemen adalah orang-orang yang memiliki tugas khusus yang besar dan fokus pada setiap posisi. Dalam hal tanggung jawab dalam organisasi, dan di dalam DEMA-FDK juga memiliki divisi dan divisi DEMA ini untuk tim inti. Terdiri dari BPH, Departemen Luar Negeri, Departemen Dalam Negeri, Departemen Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa, Departemen Keagamaan, serta Departemen Komunikasi & Informasi.²²

Dalam Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi tanggung jawab sistem kerja dan komitmen organisasi berjalan seiring dengan kemajuan organisasi, baik dalam perkembangan suatu organisasi maupun dalam persaingannya dengan

21

https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Islam_Negeri_Sunan_Ampel_Surabaya di akses tanggal 11 desember 2022

²² Wawancara online dengan Wakil Gubernur Dewan Eksekutif Mahasiswa yang bernama Faizatul Mukarromah pada tanggal 9 Desember 2022 pukul 18.00 Wib.

organisasi lain. Berbicara mengenai komitmen organisasi, keberadaan divisi-divisi mahasiswa/i fakultas dakwah & komunikasi merupakan faktor penting bagi kemajuan suatu organisasi, dan tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor yang meningkatkan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi adalah iklim organisasi. Namun, iklim organisasi dalam suatu organisasi mungkin tidak kondusif. Iklim organisasi yang tidak kondusif tidak secara optimal mempengaruhi komitmen anggota organisasi.

B. Kajian Teori

1. Teori Iklim Organisasi (Litwin dan Stringer)

Kerangka teoritik dalam penelitian ini mengaplikasikan definisi memahami komunikasi berarti memahami apa yang terjadi selama komunikasi. Memahami dan mengomunikasikan itu sendiri adalah hal yang baik jika seseorang ingin memahami sesuatu tentang iklim organisasi suatu organisasi. Oleh karena itu, sebagai dasar pemecahan masalah yang dikemukakan, peneliti memerlukan kerangka konseptual berupa teori yang bersifat informatif, meskipun pernyataan itu sendiri merupakan pernyataan tentang hakikat realitas yang kebenarannya dapat diuji kebenarannya. Penulis menggunakan teori komunikasi organisasi sebagai dasar teoritis untuk penelitian mereka. Teori komunikasi memiliki

fungsi karena dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerja disana.

Masalah yang di teliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh iklim organisasi terhadap anggota organisasi dewan eksekutif mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi uin sunan ampel Surabaya. berkaitan dengan masalah di atas maka yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini adalah *Teori Iklim Organisasi (Litwin dan Stringer)*.

Litwin dan Stringer (1968) menggunakan teori tiga kebutuhan (berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa) dari McClelland sebagai tipe utama motivasi, ditemukan bahwa ketiga kebutuhan tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi. Juga terdapat sembilan dimensi iklim organisasi, yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, keramahan, kehangatan hati, dukungan, standar, konflik, dan identifikasi. Dari beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, dimana para ahli memiliki konsep iklim organisasi yang berbeda-beda. Namun ada beberapa kata kunci dalam definisi iklim organisasi yang perlu mendapat penjelasan yakni;

1. Persepsi. iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi sebagai individu dan kelompok dan terkait dengan organisasi. Persepsi orang tentang apa yang ada di lingkungan mereka berbeda antara kumpulan individu dan individu lainnya.

2. Segala sesuatu yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi. Persepsi orang tentang apa yang ada atau sedang terjadi di lingkungan internal organisasi.
3. Latihan rutin. Persepsi anggota organisasi dalam arti kesadaran anggota sehari-hari tentang apa yang terjadi dalam organisasi sehari-hari.
4. Sikap dan perilaku organisasi. Persepsi orang tentang lingkungan organisasi mempengaruhi sikap mereka.
5. Mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas anggotanya, yang pada gilirannya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dari definisi dan teori yang dikemukakan, jelas bahwa iklim organisasi berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan internal suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku organisasi dan anggotanya. Karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota suatu organisasi, iklim organisasi biasanya diukur dengan menggunakan kuesioner.

Beberapa kuesioner telah dikembangkan untuk mengukur konsep iklim organisasi, termasuk Kuesioner Deskripsi Iklim Organisasi (OQDQ) yang dikembangkan oleh Andrew W. Halpin dan Don B. Croft. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur iklim organisasi sekolah. Kuesioner Iklim Organisasi (OCQ) oleh Litwin dan Stringer dan Indeks Iklim Organisasi Bisnis (BOCI) oleh

RL. Pheysey dirancang untuk perusahaan bisnis Payne dan D.C. Iklim organisasi ada secara objektif, terjadi di semua organisasi, mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dan hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dimensi dan indikator budaya organisasi untuk mengukur budaya organisasi. Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, karakteristik, atau karakteristik dari suatu variabel iklim organisasi. Ada banyak aspek yang berbeda dari iklim organisasi yang berbeda dari organisasi ke organisasi.²³

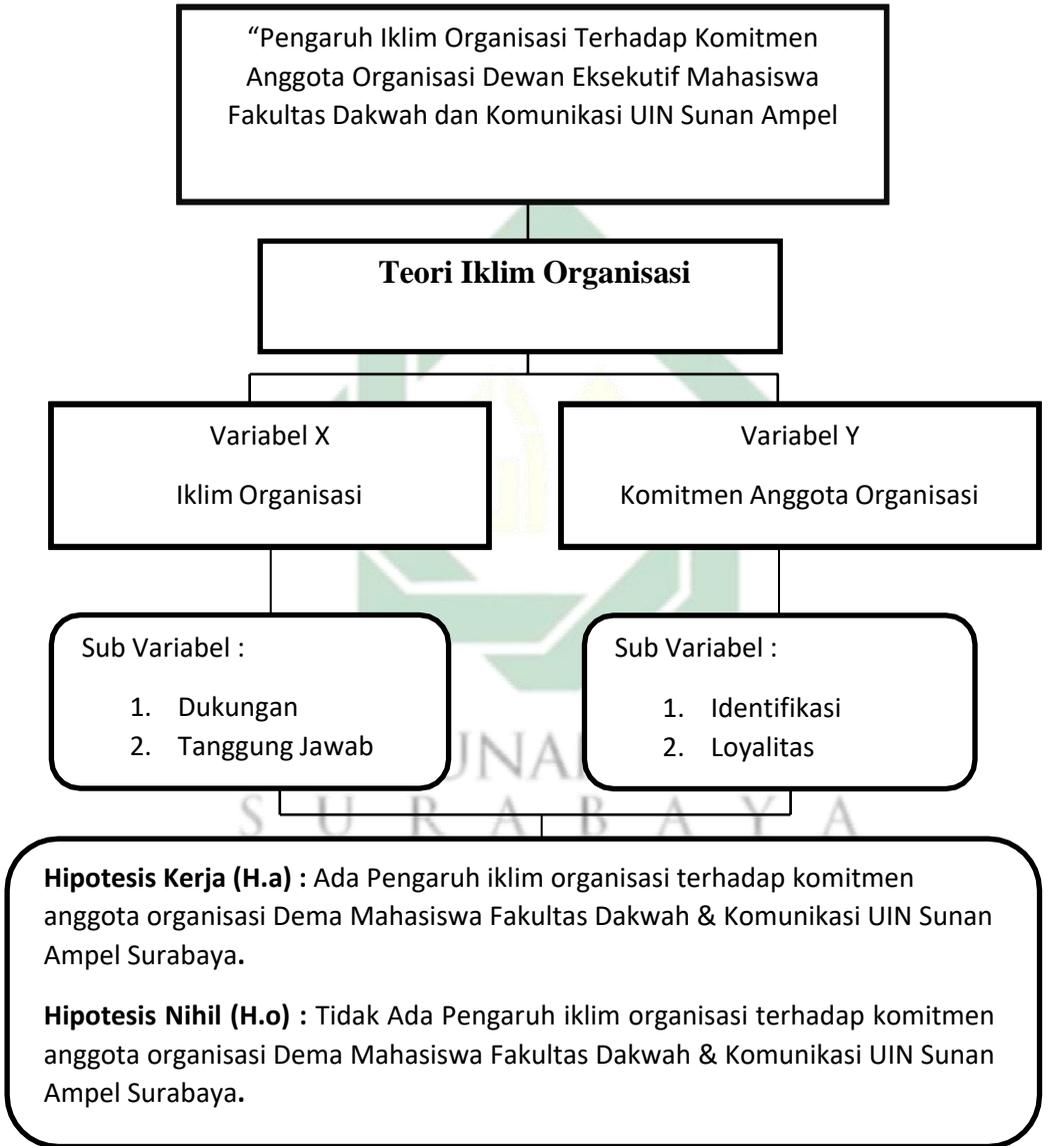
C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikirnya bersifat konseptual Memberikan gambaran tentang program studi. Penelitian ini dilatarbelakangi ada atau tidaknya iklim organisasi di lingkungan organisasi Dewan Eksekutif mahasiswa Fakultas Dakwah& Komunikasi terhadap anggota organisasi.

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi dan komitmen anggota organisasi. Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori iklim organisasi. Berikut merupakan kerangka pikir dari penelitian ini berdasarkan teori iklim organisasi :

²³ Etty Susanty “IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI” *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



D. Perspektif Islam

1. Organisasi & Komitmen Anggota dalam Perspektif Islam

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut. Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Allah SWT telah mengingatkan umat manusia agar segala pekerjaan yang akan dilakukan, dikoordinasi dengan kompak, disiplin, dan saling bekerja sama agar bisa terbangun sistem kerja yang kokoh dan tidak goyah oleh berbagai macam rintangan yang akan dihadapi, laksana bangunan yang tersusun dengan kokoh dan rapi. Dalam surah Ash-Shaf ayat 4, Allah Swt. memberikan gambaran

sebagai berikut: Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (Ash-Shaff: 4).²⁴

QS. As-Saff Ayat 4

اِنَّ اللّٰهَ اَعْلَمُ الَّذِيْنَ يُحِبُّ
 الْعٰجِزِيْنَ ۗ وَيُحِبُّ
 الَّذِيْنَ يَمْلِكُ
 الْاَسْبَاطَ ۗ وَهُوَ
 الْعَزِيْزُ الرَّحِيْمُ ۗ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Kata shaffan (barisan) adalah sekelompok dari sekian banyak anggotanya yang sejenis dan kompak serta berada dalam satu wadah yang kukuh lagi teratur. Sedangkan kata marshushun berarti berdempet dan tersusun dengan rapi. Yang dimaksud ayat ini adalah tentang pentingnya kekompakan barisan, kedisiplinan yang tinggi, serta kekuatan kerja sama dalam menghadapi berbagai macam rintangan dan tantangan dalam menjalankan suatu.

Maksud dari shaff disitu menurut Al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah

²⁴ Hendra Safri, “Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam,” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (October 24, 2017), <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.437>.
<http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah hadits diterangkan: *Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan “tepat, terarah dan tuntas”*.

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau itqan.

Menurut Al-Baghawi maksud dari ayat di atas adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut. Di samping itu, dalam ayat tersebut banyak mufassir yang menerangkan bahwa ayat tersebut adalah barisan dalam perang. Maka ayat tersebut mengindikasikan adanya tujuan dari barisan perang yaitu berupaya untuk melaksanakan kewajiban yaitu jihad di jalan Allah dan memperoleh kemenangan.

Pengembangan organisasi dalam Islam adalah respon terhadap perubahan yang berkaitan dengan aspek pendidikan yang kompleks, perubahan keyakinan, sikap, nilai, dan struktur organisasi untuk mengakomodasi teknologi baru, perubahan sosial yang ditawarkan, dan kompleksitasnya Mampu beradaptasi dengan baik terhadap tantangan. mengubah. Pengembangan organisasi dalam Islam merupakan bentuk dorongan

untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.”

Berdasarkan pembahasan di atas, tinjauan organisasi sebagai Proses mengakui dan menekankan interaksi antara orang-orang. untuk menjadi anggota organisasi ini. Berpikir dan bertindak dengan cara tertentu. Sebagai sebuah proses, organisasi lebih dari itu Dinamis bukan sebagai wadah.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dalam hal ini peneliti akan mendeskripsikan rujukan penelitian yang dilakukan dan untuk mengetahui apakah penelitian dengan judul yang sama telah dilakukan sebelumnya. Referensi yang tertulis dibawah ini sebagai pengkaji penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Erika F, Roosdiana, seorang mahasiswa Universitas Sebelas Maret pada tahun 2010 menulis thesis yang berjudul “iklim komunikasi organisasi di rumah sakit umum kasih ibu surakarta” menjelaskan masalah dalam penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi rumah sakit umum kasih ibu Surakarta dalam meningkatkan kinerja staff dan karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Dari hasil data yang telah didapat, diketahui bahwa iklim komunikasi organisasi yang dilakukan oleh RSUD kasih ibu Surakarta di bagian medis dan keperawatan menggunakan komunikasi

terbuka dan diimplementasikan ke dalam tiga hal yaitu kegiatan briefing, partisipasi karyawan dan kerjasama antar karyawan dimana ketiga kegiatan tersebut sudah berjalan dengan baik.

Kajian hasil penelitian terdahulu yang kedua yaitu skripsi yang dibuat oleh Deasy Triana Primantanti, seorang mahasiswi UPN jurusan Program Studi Ilmu Komunikasi Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada tahun 2012 berjudul “iklim komunikasi organisasi Pt. Asuransi jiwa bringin jiwa sejahtera syariah Surabaya” menjelaskan masalah dalam penelitian tersebut yaitu iklim komunikasi yang terjadi di PT. Asuransi Jiwa “Bringin Jiwa Sejahtera Syari”ah“ Surabaya. Dengan tujuan bagaimana mengetahui pengaruh iklim komunikasi yang ada dalam PT tersebut. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang didapat dari informan yaitu dengan metode angket dan observasi. Hasil yang diperoleh menjelaskan iklim komunikasi organisasi pada PT. Asuransi Jiwa “Bringin Jiwa Sejahtera Syari”ah” Surabaya secara keseluruhan dikatakan tidak signifikan.

Kajian hasil penelitian terdahulu yang ketiga yaitu Jurnal Kajian Komunikasi dibuat oleh Inge Hutagalung dan Rajab Ritonga seorang mahasiswi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta program & mahasiswi Universitas Mercu Buana Jakarta pada Desember 2018 berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi” menjelaskan Iklim organisasi merupakan keadaan di sebuah organisasi, tempat setiap anggotanya saling berinteraksi, membatasi diri, ataupun berinteraksi satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja

sama dan peningkatan kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Komitmen organisasi akan menjadi indikator kepuasan kerja karyawan, bersama efektivitas komunikasi interpersonal yang dilakukan. Di sisi lain, keterbukaan komunikasi dalam sebuah organisasi akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan nyaman. Dengan membiasakan diri untuk berketrampilan komunikasi yang baik di tempat kerja, maka karyawan akan mencapai kepuasan kerja.

Dengan demikian, bagaimana mengintegrasikan variabel iklim organisasi, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan organisasi untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Dapatkah model terintegrasi variabel iklim organisasi, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.²⁷

Kajian hasil penelitian terdahulu yang keempat yaitu Jurnal Kajian Komunikasi dibuat oleh Ane Dwi Septina yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non Struktural” Menjelaskan Perubahan organisasi terjadi karena kebutuhan untuk menjadi lebih produktif dan efisien di tempat kerja. Mempertahankan kinerja berkualitas tinggi membutuhkan komitmen tingkat tinggi dari semua anggota organisasi untuk bekerja sama dan beradaptasi dengan perubahan ini. Tujuan

²⁷ Inge Hutagalung dan Rajab Ritonga “Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi” *Jurnal Kajian Komunikasi*, Volume 6, No. 2, Desember 2018, hlm. 72-84

dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi dari sudut pandang pegawai negeri sipil tidak terstruktur, dan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi oleh iklim komunikasi organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada bulan September-Oktober 2015 di Balai Penelitian Bioteknologi dan Pemuliaan Tanaman Hutan (BBPBPTH) Sleman. Pengumpulan data primer dilakukan melalui survei. Metode random sampling digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang mencapai 96 partisipan. Teknik analisis data yang digunakan adalah partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan komunikasi organisasi memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi. Kepercayaan dan minat pada kinerja tinggi (perhatian terhadap kinerja tinggi) telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan mendengarkan dalam komunikasi bottom-up (mendengarkan komunikasi arus ke atas) memiliki dampak yang signifikan pada peralatan.²⁸

Kajian hasil penelitian terdahulu yang kelima yaitu Jurnal Kajian Komunikasi dibuat oleh Komang Gede Ardia Dana Putra & Ni Wayan Mujiati yang berjudul "The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variables in Jimbaran Resort" Menjelaskan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

²⁸ Ane Dwi Septina "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non Struktural" *JURNAL STUDI KOMUNIKASI DAN MEDIA* Vol. 24 No. 1 Juni 2020 Hal : 1 - 16

pengaruh iklim organisasi terhadap organisasi komitmen dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di Keraton Jimbaran Resort. 148 karyawan digunakan sebagai sampel menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis jalur dan analisis uji tunggal Hasil penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap organisasi komitmen, iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh signifikan dan pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui variabel stres kerja.²⁹

Kajian hasil penelitian terdahulu yang keenam yaitu Jurnal Kajian Komunikasi dibuat oleh Sugiarto, "Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance," menjelaskan Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Khususnya, kami menguji pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kami juga menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur pada 90 responden menunjukkan peluang untuk semua hipotesis. Secara parsial, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

²⁹ Komang Gede Ardia Dana Putra & Ni Wayan Mujati "The Influence of Organizational Climate on Organizational Commitments with Work Stress as a Mediation Variables in Jimbaran Resort" *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* e-ISSN :2378-703X Volume-4, Issue-10, pp-182-187

kepuasan kerja. Secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁰

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta atau kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk langkah selanjutnya. Hipotesis atau hipotesa adalah dugaan atau pernyataan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau yang kebenarannya masih lemah. Adapun hipotesis awal penulis adalah sebagai berikut dengan (H_a) merupakan hipotesis kerja dan (H_o) merupakan hipotesis nihil:

a. Hipotesis Kerja (H_a)

Ada Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi DEMA Mahasiswa/i Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

b. Hipotesis Nihil (H_o)

Tidak Ada Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi DEMA Mahasiswa/I Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

³⁰ I. Sugiarto, "Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance," *Diponegoro International Journal of Business*, vol. 1, no. 2, pp. 112-120, Dec. 2018. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.112-120>

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengkajian atau jenis penelitian yaitu korelasional. Dimana peneliti mendeskripsikan dengan angka tingkat korelasi antara variabel yang digunakan melalui penyebaran angket, wawancara, dan observasi kepada subjek penelitian.

Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berkaitan erat dengan hubungan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran hingga presentasi hasil penelitian. Dalam proses pengumpulan data menggunakan angket dan tes serta memiliki variabel-variabel yang dipakai sebagai acuan dasar penelitian.³¹ Oleh karena itu nantinya data yang dikumpulkan adalah berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan.³² Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menggeneralisasi (mengambil kesimpulan) temuan penelitian di tingkat sampel ke tingkat populasi. Pendekatan kuantitatif menggunakan prosedur statistik untuk membuktikan hipotesis (teoritik) berdasarkan data numerik (angka) yang

³¹ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach* (Deepublish, 2018). Hal 138

³² Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta: Erlangga, 2009). Hal 23

dikumpulkan melalui angket/kuesioner dan/ atau tes.³³

Jadi pendekatan kuantitatif adalah jenis pendekatan penelitian yang berhubungan erat dengan angka sehingga dalam proses hingga hasilnya nanti akan terus bertemu dengan angka-angka. Tujuan dari pendekatan kuantitatif adalah untuk membuktikan atau menjawab hipotesis peneliti, akankah diterima atau ditolak.

2. Jenis Penelitian

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan bahwa jenis pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi arah dan kekuatan hubungan di antara dua variabel dan/atau memprediksi variabel terikat tertentu berdasarkan skor variabel bebas yang telah diketahui.³⁴ Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah bivariat, yaitu hubungan yang melibatkan variabel bebas dengan variabel terikat.³⁵ Penelitiannya menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional, yaitu menjelaskan hubungan antara (variabel bebas) dan (variabel terikat) melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja.

³³ Aeng Muhidin, *Skripsi Sarjana Kependidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* (Aeng Muhidin, 2020). Hal 5

³⁴ Muhidin. hal 6

³⁵ Wahyu Bagja Sulfemi and Dede Supriyadi, "PENGARUH KEMAMPUAN PEDAGOGIK GURU DENGAN HASIL BELAJAR IPS," *Edutecno : Jurnal Pendidikan Dan Administrasi Pendidikan* 18, no. 2 (2018): 19. Hal 12. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8wcb9>

Jenis penelitian korelasional adalah jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan dari dua variabel atau lebih serta seberapa jauh tingkatan dalam hubungan tersebut dengan pengumpulan data.

Peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional untuk menjawab rumusan masalah yaitu ada atau tidak Pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Dari penjelasan diatas dikatakan bahwa bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah bivariat, yaitu hubungan yang melibatkan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Pengaruh iklim organisasi dan variabel terikatnya adalah komitmen anggota organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dan tujuan penelitian ini selaras dengan definisi jenis penelitian korelasional, ditambah dengan adanya satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Jadi jenis penelitian korelasional adalah yang paling pas untuk penelitian ini.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran atau lembaga yang dituju sebagai lokasi penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah Anggota Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Nantinya yang menjadi objek dalam penelitian ini

adalah seluruh mahasiswa program studi Fakultas Dakwah & Komunikasi Angkatan 2019 UIN Sunan Ampel Surabaya.

UINSA sendiri merupakan salah satu kampus negeri yang berada di Surabaya tidak hanya itu UINSA juga merupakan satu satunya kampus negeri berkultur islami yang ada di Surabaya. Alasan peneliti memilih UINSA adalah karena UINSA merupakan universitas dan tentunya universitas cocok dalam penelitian ini karena peneliti membutuhkan mahasiswa sebagai objek serta UINSA merupakan Universitas tempat peneliti mengemban ilmu dan juga karena mudahnya akses ke UINSA maka peneliti merasa akan terbantu dalam pengerjaan penelitian ini.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan, beserta alamat lengkapnya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil Mahasiswa Program Studi yang ada di fakultas dakwah & komunikasi (Komunikasi Penyiaran Islam, Bimbingan Konseling Islam, Manajemen Dakwah, Pengembangan Masyarakat Islam, Ilmu Komunikasi) UIN Sunan Ampel Surabaya. yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.117, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Kota SBY, Jawa Timur 60237.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³⁶.

Populasi atau yang sering disebut juga *universe* adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir. Ciri-ciri dari populasi disebut parameter. Populasi dalam penelitian (penelitian komunikasi) dapat berupa orang baik individu, kelompok, organisasi, komunitas, atau masyarakat maupun benda seperti jumlah terbitan media massa, jumlah rubrik, dan lain sebagainya.³⁷ Berdasarkan penjelasan tentang definisi populasi sebelumnya dapat dipahami bahwa populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti dengan segala karakteristik yang dimilikinya. Dalam hal ini populasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi Angkatan 2019 UIN Sunan Ampel Surabaya dengan jumlah 599 orang mahasiswa aktif. Persebaran mahasiswa secara terperinci dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.1
mahasiswa aktif Fakultas Dakwah & Komunikasi (Angkatan 2019)

Prodi	Jumlah Mahasiswa
Ilmu Komunikasi	125 Mahasiswa
Bimbingan Konseling Islam	120 Mahasiswa

³⁶ Sugiyo, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 80

³⁷ 4_Desain Proposal MPK4_33_Metode Penelitian.Mp4, n.d., https://drive.google.com/file/u/2/d/1XTUQrn5c4RQ35CKFd1FVSrgQ7WslrjWA/view?usp=embed_facebook.

Manajemen Dakwah	86 Mahasiswa
Komunikasi Penyiaran Islam	132 Mahasiswa
Perkembangan Masyarakat Islam	136 Mahasiswa
Total	599hasiswa

Sampel Menurut Sugiyono sampel merupakan sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam populasi³⁸. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari populasi yang anggotanya di sebut sebagai subjek sedangkan anggota populasi adalah elemen populasi.³⁹Jadi dalam penelitian ini, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari semua mahasiswa aktif organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi angkatan 2019 UINSA yang berjumlah 599 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan probably sampling dengan random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Adapun menurut Arikunto (2006) “apabila jumlah subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi apabila jumlahnya lebih besar maka diambil sebanyak 10-15 % atau 20-25 % atau lebih”⁴⁰.

³⁸ Evtasari Ika, “*Pengertian Sample*” (<https://ruangguru.co/pengertian-sample/>Diakses pada 8 November 2020)

³⁹ Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filososfi dan Praktis*, (Jakarta: Indeks, 2009), hal 56.

⁴⁰ Fitri Nurmawati, “*Pengaruh Penggunaan Multimedia Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Dalam Proses Pembelajaran PKN*, Universitas Pendidikan Indonesia, Hal 31-32

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang sedang dipelajari, atau bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Tujuan dari penentuan sampel adalah untuk mempelajari karakteristik populasi seperti Jumlah penduduk yang sangat besar, kendala waktu, biaya, atau kendala lainnya.⁴¹ Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.⁴² Tujuan ditentukannya sampel adalah untuk mempelajari karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah seluruh anggota organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya di antaranya Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa, serta mahasiswa aktif Fakultas Dakwah & Komunikasi angkatan 2019 UIN Sunan Ampel Surabaya.

Karena populasi dalam penelitian ini diketahui dengan pasti, maka teknik sampling penelitian ini dapat ditentukan dengan Rumus Spearman non parametrik yang nantinya ketemu sampel seluruhnya, yaitu sebagai berikut:

Program Studi	Jumlah Mahasiswa	Persentase	Jumlah sampel
Ilmu Komunikasi	125 Mahasiswa	5%	95 Mahasiswa
Manajemen Dakwah	86 Mahasiswa	5%	71

⁴¹ Aziz Alimul Hidayat, *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel* (Health Books Publishing, 2021). Hal 6

⁴² Ali Nurdin, *Penelitian Teks Media (Teori dan Contoh Praktik Penelitian Bidang Komunikasi)* (Surabaya: CV. Revka Prima Media, 2021).

			Mahasiswa
Bimbingan Konseling Islam	120 Mahasiswa	5%	92 Mahasiswa
Komunikasi Penyiaran Islam	132 Mahasiswa	5%	99 Mahasiswa
Pengembangan Masyarakat Islam	136 Mahasiswa	5%	101 Mahasiswa
Total Sampel			458 Mahasiswa

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir

Dapat disimpulkan bahwa sampel keseluruhan dengan tingkat kesalahan 5%, yaitu 458 mahasiswa.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.⁴³ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode stratified random sampling. Stratified random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi strata dan memilih sampel acak sederhana dari setiap strata dan menggabungkannya dengan sampel yang digunakan untuk memperkirakan parameter populasi. Teknik ini memungkinkan

⁴³ Dr Juliansyah Noor M.M S. E., *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Prenada Media, 2016). Hal 154

semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan dijadikan sampel, sehingga pengukuran selanjutnya dapat dilakukan dengan memasukkan sejumlah kecil sampel saja. Meskipun tidak semua anggota populasi dimasukkan, temuan tersebut dapat digeneralisasikan sebagai perwakilan dari populasi.⁴⁴

E. Variabel dan Indikator Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi nilai/ intensitas/jumlah. Biasanya variasi nilai/intensitas/jumlah ini disebut dengan kategori, yang menggambarkan atribut dari variabel tersebut.⁴⁵ Variabel dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (independen variabel) yang dilambangkan dengan X, dan variabel terikat (dependen variabel) yang dilambangkan dengan Y. Variabel bebas adalah variabel yang ada atau terjadi sebelum variabel terikat. Kehadiran variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah variabel yang menjelaskan fokus atau terjadinya topik penelitian. Variabel dependen, di sisi lain, adalah variabel yang disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Kehadiran variabel ini sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus penelitian.⁴⁶

⁴⁴ Siti Faiqotul Ulya, Y. L. Sukestiyarno, and Putriaji Hendikawati, "Analisis Prediksi Quick Count Dengan Metode Stratified Random Sampling Dan Estimasi Confidence Interval Menggunakan Metode Maksimum Likelihood," *Unnes Journal of Mathematics* 7, no. 1 (November 30, 2018): 108–119. Hal 111. <https://doi.org/10.15294/ujm.v7i1.27385>

⁴⁵ Priyono, *BUKU METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Hal 49

⁴⁶ Priyono. hal 58

Berdasarkan pemaparan diatas, maka variabel bebas atau variabel X-nya adalah Pengaruh iklim organisasi, sedangkan variabel terikatnya atau variabel Y-nya adalah komitmen anggota organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

2. Indikator Variabel Penelitian

Adapun indikator dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu sebagai berikut.

Indikator variabel X (Pengaruh Iklim Organisasi):

- 1) Dukungan
- 2) Tanggung Jawab (Robert Stringer)

Indikator variabel Y (Komitmen Anggota Organisasi):

- 1) Identifikasi
- 2) Loyalitas

F. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap - tahap yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Memilih dan menentukan masalah

Peneliti memutuskan untuk memilih dan menentukan masalah dalam penelitian ini karena peneliti melihat fenomena mudah terpengaruhnya mahasiswa dengan iklim organisasi sehingga tidak bertanggung jawab terhadap komitmen terhadap anggota organisasi.

b. Melakukan pra-survey dan studi pendahuluan

Sebelum menentukan masalah dari fenomena yang ada, peneliti melakukan pra-survey kepada mahasiswa program studi ilmu komunikasi, serta melakukan survey terhadap penelitian terdahulu.

c. Merumuskan pernyataan masalah

Berdasarkan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk merumuskan masalah di dalam penelitian ini dengan menyesuaikan judul yang ada untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel.

d. Merumuskan anggapan dasar dan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan dasar dan hipotesis dalam penelitian ini dengan cara menentukan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi mahasiswa Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel. (H_a), serta menentukan bahwa tidak pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel. (H_o).

e. Memilih pendekatan

Peneliti memilih pendekatan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui dan menjelaskan hubungan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi mahasiswa Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel.

f. Menentukan variabel dan sumber data

Peneliti menentukan variabel X yaitu Pengaruh iklim organisasi dan variabel Y yaitu komitmen anggota organisasi dikarenakan kedua variabel merupakan fenomena yang dapat diukur dan sedang terjadi saat ini. Dalam menentukan

sumber data yang digunakan, peneliti menggunakan referensi dari jurnal sebagai kajian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini.

g. Menyusun instrument/mengumpulkan data

Data dalam penelitian ini yang disusun melalui instrument yang dipaparkan, dikumpulkan peneliti dari hasil observasi, wawancara, dan survey peneliti terhadap objek penelitian serta referensi terdahulu.

h. Analisis data

Data dalam penelitian ini dianalisis oleh peneliti dengan menganalisis gambar dari hasil pengukuran statistika mengenai ada atau tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi mahasiswa Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

i. Menarik kesimpulan

Peneliti menarik kesimpulan dari penelitian ini dengan menentukan hasil dari data statistik yang dihasilkan mengenai jumlah ukur ada atau tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi mahasiswa Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel.

j. Menulis laporan

Peneliti menulis penelitian ini agar hasil dari rumusan masalah mengenai fenomena mudah terpengaruhnya komitmen mahasiswa terhadap pengaruh iklim organisasi yang berbeda dapat memberikan data yang valid serta menjadi evaluasi dan perkembangan dipenelitian selanjutnya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah langkah untuk mengumpulkan data atau informasi yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam kajian ini meliputi :

1. Angket

Metode angket menurut Arikunto adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono, Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴⁷ Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyebarkan angket melalui *google form* kepada seluruh mahasiswa anggota organisasi DEMA Fakultas Dakwah & Komunikasi angkatan 2019.

Pertanyaan-pertanyaan pada angket nantinya akan sesuai dengan indikator variabel penelitian yang merujuk pada rumusan masalah yaitu ada atau tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi mahasiswa Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Nantinya hasil dari jawaban responden pada angket ini bisa digunakan sebagai sumber data primer.

⁴⁷ Bella Chintya Neyfa et al., “Perancangan Aplikasi E-Canteen Berbasis Android Dengan Menggunakan Metode Object Oriented Analysis & Design (OOAD),” *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik* 20, no. 1 (August 15, 2016). hal 86. <http://dx.doi.org/10.33299/jpkop.20.1.532>



Gambar 3.1 Tampilan Kuesioner Online

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan modifikasi skala likert dengan 5 jawaban sehingga agar dapat memahami sikap pendapat, dan persepsi responden Dalam pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. 5 skala Likert Digunakan untuk memaksa koresponden untuk mengambil satu Kutub sebagai opsi netral tidak tersedia. pertanyaan Hal ini untuk memastikan bahwa responden memiliki pendapat.

Bersikaplah netral atau tidak memiliki pendapat. Menurut koreksi Sutrisno Hadi skala Likert Bertujuan untuk menghilangkan kelemahan yang ada Saya menilai dari 5 karena dua alasan. kategori pertama n-between memiliki arti ganda dan dapat diartikan pada tingkat kemampuan untuk membuat keputusan atau memberikan jawaban Menurut konsep aslinya, bisa juga diartikan netral atau genap aku meragukan itu. Kategori respons dengan banyak arti (multi dapat ditafsirkan) Tentu saja, Anda tidak dapat berharap sekaligus instrumen. Kedua, mendapatkan jawaban di tengah

pertanyaan bias di tengah jawaban efek kecenderungan), terutama bagi mereka yang tidak tahu arah Pendapat responden setuju atau cenderung setuju Saya tidak setuju. Jika jawaban kategoris disediakan, itu Menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi Jumlah informasi yang dapat dikumpulkan dari responden.⁴⁸

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada mahasiswa/i fakultas dakwah & komunikasi melalui media sosial melalui kuesioner g-form bekerjasama dengan pihak organisasi Dewan Eksekutif mahasiswa . pada kasus ini skor yang ditetapkan adalah :

Tabel 3.2
Skala Penilaian Instrumen

Skor	Pernyataan Positif
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dengan catatan tentang keadaan atau perilaku suatu objek.⁴⁹ Bakeman mengatakan metode observasi

⁴⁸ Sutrisno.Hadi. *Metodologi.research*. .Yogyakarta: .Andi.Offset, .1991, Hal.19-20

⁴⁹ Wahyu Ananta Gautama, “FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB ANAK PUTUS SEKOLAH DARI MI MATHLA”UL ANWAR KOTA JAWA

ini berguna untuk penelitian tentang masalah sosial yang melibatkan interaksi antara dua atau lebih peserta, dan untuk penelitian tentang hipotesis yang menekankan proses daripada hasil.⁵⁰ Dalam teknik ini, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap anggota organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya secara langsung mengenai pemahaman mereka terhadap iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi himpunan mahasiswa ilmu komunikasi.

3. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu dari beberapa teknik dalam mengumpulkan informasi atau data. Menurut Slamet wawancara adalah cara yang dipakai untuk memperoleh informasi melalui kegiatan interaksi sosial diantara peneliti dengan yang diteliti. Sedangkan menurut Nazir, wawancara didefinisikan sebagai proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.⁵¹

KECAMATAN WAY KHILAU KABUPATEN PESAWARAN”
(Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung, 2017): Bab 3. Hal 3

⁵⁰ Ni^{*}matuzahroh M.Si S. Psi and Susanti Prasetyaningrum M.Psi, *OBSERVASI: TEORI DAN APLIKASI DALAM PSIKOLOGI* (UMMPress, 2018). Hal 50

⁵¹ Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodignostik* (LeutikaPrio, 2016). Hal 1-3

Berdasarkan pemaparan diatas, maka pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara sesuai permasalahan yang telah dirumuskan yang sesuai dengan kriteria responden, yaitu ada atau tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi mahasiswa ilmu komunikasi UIN Sunan Ampel.

4. Studi Pusaka

Salah satu metode pengumpulan data adalah Ulasan buku, literatur, catatan, dan berbagai laporan berkaitan dengan masalah yang akan dipecahkan .pembelajaran Perpustakaan dapat melengkapi informasi penelitian yang sudah ada Peneliti memperoleh dari hasil kuesioner.

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

No.	Jenis Data	Sumber Data	TPD
1.	Jumlah populasi	Data Organisasi Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi	D
2.	Perilaku umum mengenai fenomena	Responden	O

	mudah terpengaruhnya Mahasiswa mengenai iklim organisasi		
3.	Ada atau tidak adanya komitmen anggota organisasi Dewan Eksekutif mahasiswa Fakultas Dakwah & komunikasi.	Responden	O + A
4.	Tingkat komitmen terhadap iklim organisasi Dewan Eksekutif mahasiswa Fakultas Dakwah & komunikasi	Responden	O + A

Keterangan:

TPD = Teknik Pengumpulan Data

D = Dokumentasi

- O = Observasi
A = Angket
I = Interview

5.

Sumber Data

- Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah seluruh informasi mengenai seberapa pengaruhnya iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi yang didapatkan melalui angket yang sudah dijawab oleh responden, dimana tentunya didapatkan dari responden yang sesuai dengan kriteria. Responden adalah sebutan untuk subjek penelitian guna mendapatkan data primer dalam penelitian kuantitatif.

- Data Sekunder

Data sekunder adalah data selain kata-kata dan tindakan, diantaranya dari sumber bacaan, foto, maupun data artistik.⁵² Pada penelitian ini, data sekunder didapatkan melalui apapun diluar data yang diperoleh dari angket jawaban responden, yaitu seperti dokumentasi hasil dari Data dari beberapa pengurus organisasi himpunan mahasiswa ilmu komunikasi ,buku atau jurnal yang tentunya dapat mendukung data primer yang digunakan.

H. Teknik Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti sebelum menganalisis data Mampu melakukan uji validitas dan

⁵² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1996), hal. 113-116.

reliabilitas Periksa dan ketahui apakah instrumen sedang digunakan Layak atau tidak.

1. Uji validitas

Uji validitas adalah Kesehatan atau kecukupan instrumen. pengukuran Validitas instrumen sebelum diserahkan Koresponden, Peneliti Menggunakan Rumus Pearson Product Moment dengan SPSS versi 25.0. Di bawah ini adalah alat penelitian yang disusun oleh peneliti dan peneliti Variabel pengguna diuji keefektifannya terhadap indikator Pengaruh Iklim Organisasi (X) dan Komitmen Anggota Organisasi (Y) :

Tabel 3.4

Variabel	Indikator	Item	Kisi-Kisi Pertanyaan	Jumlah Item
Pengaruh Iklim Organisasi	Dukungan	1	Saya mampu bertahan apabila di masa jabatan menjadi anggota organisasi saya mengalami ketidaknyamanan	5
		2	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun ingin sekali keluar	
		3	Organisasi ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya.	

		4	Saya merasa memiliki keluarga baru ketika saya bergabung di dalam organisasi.	
		5	Setiap anggota organisasi memiliki pandangan terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dan saya memahaminya	
	Tanggung Jawab	1	Apabila ada masalah di dalam organisasi saya akan menyelesaikannya	5
		2	Saya sering terlibat konflik dengan Atasan dan anggota organisasi lainnya pada saat rapat.	
		3	Saya selalu memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari	
		4	Saya merasa	

			masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	
		5	Saya berkeinginan menghabiskan masa-masa kuliah dengan mengikuti organisasi	
Komitmen Anggota Organisasi	Identifikasi	1	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas ataupun masalah yang harus diselesaikan	5
		2	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	
		3	Saya memperoleh pengalaman yang sesuai dengan kontribusi	
		4	Ada dorongan yang kuat dari anggota organisasi dalam berkomitmen terhadap inovasi dan	

			pengembangan.	
		5	Saya merasa nyaman di dalam organisasi ketika anggota organisasi dapat memahami permasalahan yang saya alami.	
	Loyalitas	1	Ada dorongan pada tanggung jawab dan tugas anggota organisasi	5
		2	saya selalu memberikan tanggapan apabila dipertengahan rapat ada konflik ataupun dari anggota yang membutuhkan saran	
		3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif	
		4	Saya memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	
		5	Saya mampu membagi waktu	

			antara kuliah dan organisasi	
--	--	--	------------------------------	--

Jumlah Total Instrumen	Variabel X	10
	Variabel Y	10
	Total Keseluruhan	20

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995), adalah jumlah anggota sampel yang diuji dalam pretest. Setidaknya 20 orang. jumlah responden Menghasilkan nilai yang mendekati kurva normal. Deskripsi alat survei ini telah diverifikasi Dengan rumus Pearson moment menggunakan SPSS Versi 25.0 Peneliti mengasumsikan signifikansi 5%. dimana meja r ternyata 0,361 yang dikatakan valid pernyataan apakah nilai koefisien korelasi lebih lanjut atau nilai r harus dihitung Lebih besar dari 0,361. Jika nilainya kurang dari 0,361, pernyataan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Keandalan tergantung pada alat penelitian Handal dan terpercaya sebagai pengumpul data. untuk Seorang peneliti menguji reliabilitas suatu instrumen Gunakan rumus koefisien alfa Cronbach Dalam SPSS versi 25.0. variabel a Penelitian dianggap otoritatif atau kredibel jika memberikan nilai $(\alpha) > 0,60$.⁵³

⁵³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006, hal 45

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan tahapan pengolahan data dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti dalam penelitian ini Peneliti menganalisis data yang dikumpulkan dari 100 sampel Responden SPSS versi 25.0 untuk memudahkan peneliti dalam menghitung uji reliabilitas, maka peneliti menggunakan *software* SPSS 25.0.

Peneliti melakukan uji nonparametrik Gunakan pedoman korelasi Spearman. uji korelasi Spearman adalah salah satu teknik pengujian yang digunakan. Lihat arah dan kekuatan korelasi antara keduanya variabel. ini, Mengikuti variabel 1, variabel lain berubah. Uji korelasi Spearman digunakan dalam penelitian ini SPSS 25.0 untuk dukungan perangkat lunak Windows.

Pedoman yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat signifikansi. untuk nilai signifikan menunjukkan kurang dari 0,05 lebih kecil dari hipotesis yang diajukan diterima. Namun, jika diperoleh nilai signifikan Angka yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima.⁵⁴

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel, peneliti menggunakan tabel Koefisien Korelasi :

Tabel 3.5
Pedoman Koefisien Korelasi ⁵⁵

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah

⁵⁴ Mohammad Ikrima, “Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kenakalan Remaja Pada Siswa Smk Dwija Bhakti Jombang”, Psikologi UINSA, 2021, hal 32-33

⁵⁵ Sugiyono. Op, cit. Hal 274

0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Dewan Eksekutif Mahasiswa



*Gambar 4.1 Anggota Dewan Eksekutif
Mahasiswa*

Objek penelitian adalah sasaran atau lembaga yang dituju sebagai lokasi penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah anggota Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya. Nantinya yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa program studi yang berada di fakultas dakwah & komunikasi angkatan 2019 UIN Sunan Ampel Surabaya. Mahasiswa sendiri Dalam Kamus Bahasa Indonesia (KBI) memiliki definisi yakni sebagai orang yang belajar di Perguruan Tinggi. Seorang mahasiswa dikategorikan pada tahap perkembangan yang usianya 18 sampai 25 tahun. Tahap ini dapat digolongkan pada 19 masa remaja akhir sampai masa dewasa awal dan dilihat dari segi

perkembangan, tugas perkembangan pada usia mahasiswa ini ialah Organisasi Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah & Komunikasi.

Pada umumnya kegiatan program kerja Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya merupakan realisasi dari visi dan misi DEMA – FDK UIN Sunan Ampel Surabaya periode 2022/2023 bagian mereka untuk masyarakat di mana mereka dikemas Berbagai program kerja dan pengembangan dari berbagai sisi. Suatu program kerja disusun dan dirumuskan untuk mencapainya Tujuan bersama kemajuan fakultas dan keharmonisan sosial.

B. Penyajian Data

Obyek penelitian ini adalah mahasiswa/i yang aktif berorganisasi di Dewan Eksekutif Mahasiswa fakultas dakwah & komunikasi (angkatan 2019) UIN Sunan Ampel Surabaya. Telah diperoleh 458 responden/sampel yang dihitung berdasarkan jumlah perhitungan populasi menggunakan rumus Spearman Paramatik dikarenakan banyaknya mahasiswa/i fakultas dakwah & komunikasi dengan waktu penelitian yang begitu singkat. Melalui berbagai sosial media sosial yakni Whatsapp, Telegram, Twitter dan Instagram, kuesioner disebarkan peneliti pada tanggal 5-15 Desember 2021.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat keefektifan dan kelayakan instrument dalam penelitian yang akan digunakan sebagai alat untuk menggali data. Peneliti mengambil signifikansi 5% dimana tabel r ditemukan sebesar 0,2732 yakni

dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi atau nilai r hitung lebih besar dari 0,2732. Jika di bawah 0,2732 maka pernyataan tidak valid. 30 responden digunakan sebagai sampel untuk uji pretest instrumen penelitian. Berikut hasil uji validitas instrumen variabel X dengan nomor item 1-10 dan instrument variabel Y dengan nomor item 11-20 dalam penelitian ini :

Tabel 4.2
Uji Validitas

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,623	0,2732	Valid
2	0,518	0,2733	Valid
3	0,402	0,2734	Valid
4	0,406	0,2735	Valid
5	0,631	0,2736	Valid
6	0,384	0,2737	Valid
7	0,461	0,2738	Valid
8	0,782	0,2739	Valid
9	0,493	0,2740	Valid
10	0,495	0,2741	Valid
11	0,447	0,2742	Valid
12	0,622	0,2743	Valid
13	0,741	0,2744	Valid
14	0,748	0,2745	Valid
15	0,446	0,2746	Valid
16	0,391	0,2747	Valid
17	0,734	0,2748	Valid
18	0,686	0,2749	Valid
19	0,529	0,2750	Valid
20	0,630	0,2751	Valid

Sumber : Output SPSS versi25.0

Berdasarkan hasil verifikasi di atas, nilai maksimal Berada pada item ke-8 dan memiliki nilai 0,782. Pernyataan " Saya selalu memegang teguh visi, misi organisasi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari" dengan kualitasnya Skor terendah adalah item ke-16, dengan nilai 0,391, dan "Ada dorongan pada tanggung jawab dan tugas anggota organisasi."

2. Uji Realibilitas

Salah satu tes prasyarat yang digunakan untuk Mengetahui konsistensi dan stabilitas responden adalah ujian keandalan. Variabel penelitian disebut reliabel atau otoritatif untuk nilai $(\alpha) > 0,60$ ⁵⁶:

Di bawah ini hasil uji realibilitas instrument penelitian ini dengan bantuan SPSS versi 25.0 :

Tabel 4.3

Cronbach"s Alpha	N of Items
,782	20

Sumber: Output SPSS versi 25.0

Dari tabel tersebut, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat tinggi karena memiliki nilai $(\alpha) 0,782 > 0,60$ yang berarti lebih besar dari 0,60.

Data Pengaruh iklim organisasi dan komitmen anggota organisasi

a) Penyajian Data Pengaruh Iklim Organisasi (X)

⁵⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* , Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006, hal 45

Di bawah ini data hasil jawaban 458 responden terhadap pertanyaan nomor item 1-10 yang merupakan data variabel X yakni pengaruh iklim organisasi:

Tabel 4.4

No Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3
2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2
4	1	1	4	5	4	5	1	5	1	5
5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3
6	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4
7	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
9	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4
10	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
11	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
12	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1
13	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3
14	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4

16	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3
19	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2
20	3	4	4	4	4	5	1	3	3	3
21	2	3	4	5	4	3	2	3	3	4
22	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
25	2	4	2	5	4	5	5	5	5	1
26	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
28	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2
32	2	2	3	4	4	5	4	4	4	2
33	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
34	3	4	5	4	4	3	4	4	4	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
36	2	2	3	4	4	5	3	4	4	4
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
42	2	2	3	4	4	5	3	4	4	2
43	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2
44	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3
45	2	2	3	4	4	4	3	5	4	3
46	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3
47	3	3	3	4	4	5	3	3	5	2
48	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3
49	2	2	3	3	4	5	4	2	4	2
50	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3
51	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
52	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2
53	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
54	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2
56	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3
57	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
58	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3
59	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3

60	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
61	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4
62	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
63	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
64	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4
65	2	2	4	5	5	4	3	4	5	3
66	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3
67	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3
68	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3
69	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3
70	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
71	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
72	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3
73	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
74	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3
75	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
76	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
77	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
78	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3
79	2	3	4	5	4	5	4	4	4	3
80	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
81	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4

82	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
83	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
84	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
85	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
87	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
88	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
90	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2
91	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2
92	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3
93	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3
94	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
95	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3
96	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3
100	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2
101	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
102	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3

104	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
106	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
107	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4
108	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
109	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
110	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
111	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
112	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
113	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
114	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
116	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
117	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
120	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
121	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
122	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
123	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
124	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4
125	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2

126	4	2	3	4	4	5	3	3	4	2
127	3	3	3	4	4	5	3	3	4	2
128	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3
129	2	2	3	4	4	5	3	3	4	2
130	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2
131	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2
132	3	3	3	4	3	5	3	3	4	2
133	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3
134	3	3	3	4	4	4	3	3	5	2
135	2	2	3	4	4	5	3	4	4	2
136	3	3	3	4	4	5	2	3	4	1
137	3	3	3	4	4	5	2	4	4	2
138	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
139	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
141	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
142	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
143	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
144	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
145	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
146	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
147	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4

148	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
149	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
150	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4
151	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
152	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
153	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
154	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4
155	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
156	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
159	3	2	5	5	4	3	4	4	5	4
160	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
161	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
162	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
163	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
164	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
165	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4
166	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
167	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
168	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
169	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3

170	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3
171	3	2	3	4	4	5	3	3	4	3
172	3	3	3	5	4	5	4	4	4	2
173	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3
174	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
175	2	2	3	4	5	4	3	4	4	2
176	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3
177	2	2	3	4	4	4	3	4	4	2
178	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2
179	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2
180	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2
181	3	3	3	5	4	4	3	4	4	2
182	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2
183	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2
184	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2
185	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
186	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4
187	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4
188	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
189	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4
190	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4
191	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4

192	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
193	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4
194	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
195	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4
196	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
197	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4
198	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2
199	3	3	4	5	4	5	4	4	4	2
200	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2
201	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4
202	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3
203	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2
204	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3
205	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
206	3	4	5	5	4	2	4	4	5	3
207	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3
208	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3
209	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4
210	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
211	3	4	4	5	4	2	4	4	5	3
212	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
213	3	4	5	5	4	2	4	4	5	3

214	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
215	3	4	5	5	4	2	4	4	5	3
216	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
217	3	3	4	5	4	2	4	4	5	3
218	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4
219	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3
220	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
221	4	3	4	5	4	2	5	4	5	3
222	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3
223	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
224	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3
225	3	4	5	5	4	2	5	4	5	3
226	2	3	4	5	4	2	4	4	5	3
227	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
228	3	4	5	5	4	2	4	4	5	3
229	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
230	4	4	5	5	4	2	4	4	5	3
231	3	3	4	5	4	2	4	4	5	3
232	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
233	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
234	3	4	5	4	4	2	4	4	5	3
235	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3

236	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3
237	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3
238	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
239	3	3	5	5	4	2	4	4	5	3
240	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3
241	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
242	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
243	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3
244	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3
245	3	3	5	4	4	2	4	4	5	3
246	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
247	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
248	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3
249	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3
250	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3
251	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3
252	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3
253	3	3	5	5	4	2	5	4	5	3
254	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
255	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3
256	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3
257	3	3	4	4	4	2	5	4	5	3

258	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
259	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3
260	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
261	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
262	3	4	5	5	4	3	5	4	5	3
263	3	3	5	5	4	2	4	4	5	3
264	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
265	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3
266	3	3	5	5	4	2	4	4	5	3
267	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3
268	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3
269	2	3	5	4	4	3	5	4	5	3
270	2	3	4	5	4	2	4	4	5	3
271	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
272	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3
273	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
274	3	3	5	5	4	2	4	4	5	3
275	2	3	4	5	4	3	4	4	5	3
276	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
277	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3
278	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3
279	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3

280	3	3	5	5	4	2	4	4	4	3
281	3	3	4	5	4	2	3	3	5	3
282	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
283	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3
284	2	3	4	4	4	3	4	5	5	3
285	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3
286	2	3	5	5	4	3	4	4	5	3
287	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3
288	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
289	2	3	4	5	4	2	4	4	5	3
290	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
291	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
292	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3
293	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
294	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3
295	2	3	4	4	4	3	4	4	5	3
296	2	3	4	4	4	2	4	4	5	3
297	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
298	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
299	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
300	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3
301	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3

302	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3
303	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
304	2	3	4	5	4	3	4	4	5	3
305	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
306	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
307	2	3	4	5	4	3	4	4	4	3
308	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
309	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3
310	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3
311	2	3	4	4	4	2	4	4	5	3
312	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
313	2	3	5	5	4	3	5	5	5	3
314	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4
315	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
316	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
317	2	3	4	5	4	3	4	4	5	3
318	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
319	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3
320	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
321	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3
322	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4
323	3	3	4	5	4	1	4	4	5	3

324	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
325	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3
326	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
327	4	4	4	5	4	2	4	5	5	3
328	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3
329	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
330	4	4	4	4	4	2	5	4	5	3
331	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
332	3	3	4	4	4	2	5	3	5	3
333	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3
334	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3
335	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
336	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
337	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3
338	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4
339	3	3	5	5	4	2	4	4	5	3
340	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3
341	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
342	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4
343	2	3	5	5	5	1	4	4	5	3
344	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3
345	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3

346	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3
347	4	4	4	4	3	2	4	4	5	3
348	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
349	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
350	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3
351	3	4	4	5	4	2	5	4	5	3
352	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3
353	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3
354	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3
355	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
356	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
357	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3
358	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3
359	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3
360	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3
361	4	3	4	4	4	1	4	4	5	3
362	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
363	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
364	2	3	4	4	4	2	5	4	5	3
365	3	3	4	5	4	2	5	4	5	3
366	2	2	4	4	4	2	4	4	5	3
367	3	3	4	5	4	2	5	4	5	3

368	3	3	5	5	4	2	4	4	5	3
369	2	3	4	4	4	2	4	4	5	3
370	2	3	4	5	4	3	4	4	4	3
371	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4
372	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
373	4	4	5	5	4	2	4	4	5	3
374	3	3	5	5	4	3	3	4	5	3
375	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
376	2	3	4	5	4	2	4	4	5	3
377	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3
378	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
379	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
380	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
381	2	3	4	4	4	2	4	4	5	3
382	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4
383	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
384	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3
385	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
386	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
387	2	3	4	4	5	2	4	4	5	3
388	2	3	5	5	5	2	5	4	5	3
389	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4

390	3	3	5	5	4	2	4	4	5	3
391	2	3	5	5	4	2	4	4	5	3
392	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4
393	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3
394	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
395	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4
396	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3
397	3	3	4	4	3	2	4	4	5	3
398	2	3	5	5	4	2	5	4	5	3
399	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4
400	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4
401	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2
402	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3
403	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2
404	3	3	3	4	5	5	5	4	4	2
405	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2
406	3	3	4	5	4	5	3	3	4	3
407	4	3	4	4	4	5	3	3	4	2
408	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2
409	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
410	2	2	2	4	4	5	4	4	3	2
411	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3

412	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2
413	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2
414	3	3	4	4	4	5	3	4	4	2
415	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
416	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2
417	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2
418	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
419	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2
420	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2
421	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2
422	2	2	2	4	4	5	3	4	4	1
423	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2
424	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2
425	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2
426	2	2	2	4	4	5	3	4	4	2
427	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2
428	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1
429	2	2	2	4	4	4	3	4	4	1
430	4	3	3	4	4	5	3	4	4	2
431	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3
432	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2
433	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2

434	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2
435	3	3	3	4	4	5	4	4	4	2
436	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2
437	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2
438	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
439	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2
440	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2
441	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
442	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2
443	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
444	3	3	4	4	4	2	5	4	5	3
445	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
446	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3
447	2	3	5	5	4	2	4	4	5	3
448	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
449	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3
450	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
451	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3
452	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3
453	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
454	2	3	4	4	4	2	4	4	5	4
455	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3

456	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
457	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4
458	2	2	4	4	4	2	4	4	5	4
	15 06	15 75	18 61	20 19	18 50	16 46	17 91	18 38	20 35	14 41

Sumber: Data Responden

b. Penyajian Data Customer-Komitmen anggota Organisasi (Y)

Di bawah ini data hasil jawaban 458 responden terhadap pertanyaan nomor item 11-20 yang merupakan data variabel Y yakni Komitmen anggota organisasi :

Tabel 4.5

No Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
9	3	3	2	2	1	1	5	5	4	3
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
12	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2
13	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5
21	3	4	4	2	2	4	3	4	5	4
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
23	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
25	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3
26	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
27	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
28	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
31	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3
32	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3
33	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3
35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
37	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2
41	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3
42	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2
43	4	4	4	4	3	4	3	5	4	2
44	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3
45	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

48	3	4	3	5	4	5	4	4	3	2
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
50	4	4	4	4	3	5	5	5	4	2
51	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
53	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3
54	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4
55	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3
56	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4
57	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4
58	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3
59	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4
60	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3
61	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3
62	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2
63	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
64	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3
65	3	5	4	4	4	5	3	3	4	3
66	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3
67	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3
68	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3
69	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
70	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
71	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
73	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
74	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
76	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
77	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
78	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
79	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
80	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4

81	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5
82	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
83	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
84	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
85	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
87	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
88	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
90	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
91	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
92	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3
93	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3
94	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3
95	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3
96	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
97	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4
100	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3
101	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
106	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
109	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
110	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
111	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
112	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
113	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
115	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
116	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
117	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
118	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
119	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
120	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
121	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
122	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
123	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4
124	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
125	3	5	4	4	5	4	4	4	3	2
126	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4
127	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3
128	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3
129	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2
130	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3
131	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
132	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
133	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
134	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
135	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3
136	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
138	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
139	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
140	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
141	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
142	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
143	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
144	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
146	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

147	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
149	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
150	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
151	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
152	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
153	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
154	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
155	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
156	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
157	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
158	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
159	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
160	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
161	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
162	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
163	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
164	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
165	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
166	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
167	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
168	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
169	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
170	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
171	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3
172	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2
173	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3
174	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
175	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
176	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
177	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4
179	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4

180	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
181	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
182	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3
183	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
184	3	5	3	4	4	4	4	4	4	2
185	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
186	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
187	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
188	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
189	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
190	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
191	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
192	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
193	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
194	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
195	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
196	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
197	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
198	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
199	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
200	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
204	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3
205	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
206	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
207	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
208	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
209	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
210	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
211	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
212	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4

213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4
215	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
216	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
217	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
218	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4
219	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
220	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
221	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4
222	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
223	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
224	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
225	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4
226	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5
227	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
228	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
229	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
230	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
231	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
232	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
233	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
234	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
235	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
236	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
237	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
238	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
240	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
241	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
242	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
243	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
244	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
245	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4

246	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
247	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
248	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
249	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
250	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
251	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
252	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
253	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
254	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
255	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
256	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
257	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
258	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
259	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
260	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
261	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
262	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
263	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
264	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
265	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
266	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4
267	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
268	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
269	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
270	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
271	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
272	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
273	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
274	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
275	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
276	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
277	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
278	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4

279	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
280	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
281	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
282	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
283	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
284	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
285	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
286	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
287	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
288	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
289	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
290	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
291	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
292	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
293	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
294	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
295	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
296	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
297	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
298	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
299	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
300	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
301	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
302	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
303	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
304	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
305	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
306	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
307	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
308	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
309	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
310	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
311	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4

312	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
313	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
314	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
315	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5
316	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
317	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
318	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
319	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4
320	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
321	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
322	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
323	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
324	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
325	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
326	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4
327	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4
328	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
329	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
330	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
331	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
332	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
333	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4
334	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
335	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4
336	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
337	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5
338	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4
339	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5
340	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4
341	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
342	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
343	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
344	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4

345	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4
346	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
347	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4
348	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
349	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
350	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
351	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
352	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
353	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4
354	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4
355	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
356	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
357	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4
358	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4
359	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
360	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4
361	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4
362	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
363	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4
364	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
365	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5
366	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
367	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
368	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4
369	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
370	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4
371	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
372	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
373	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5
374	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
375	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
376	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
377	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4

378	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
379	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
380	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
381	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5
382	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4
383	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
384	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
385	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
386	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
387	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
388	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
389	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
390	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
391	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
392	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4
393	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4
394	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
395	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
396	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4
397	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
398	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5
399	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
400	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
401	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3
402	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
403	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
404	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
405	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
406	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
407	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
408	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
409	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
410	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3

411	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2
412	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
413	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
414	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
415	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
416	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
417	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
418	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
419	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
420	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
421	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
422	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
423	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
424	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
425	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
426	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
427	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
428	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
429	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
430	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
431	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
432	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
433	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
434	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
435	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
436	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
437	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
438	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
439	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
440	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
441	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
442	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
443	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3

444	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4
445	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
446	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
447	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
448	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
449	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
450	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
451	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
452	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
453	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
454	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
455	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
456	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
457	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
458	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
	182	208	190	190	179	209	187	181	178	179
	8	4	7	5	6	2	9	8	1	6

Sumber: Data Responden

C. Pengujian Hipotesis

Peneliti berikut menguji data studi. uji korelasi Spearman adalah Seperti diketahui, dilakukan uji korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kedekatan hubungan yang terjalin diantara mereka variabel studi. Hubungan atau korelasi dapat diuji Ada beberapa metode, tergantung pada jenis data yang Anda kerjakan.

- a) Korelasi spearman adalah koefisien korelasi dua buah. variabel x dan y, keduanya dengan tingkat pengukuran interval Atau hubungan.
- b) Koefisien Korelasi Spearman atau Koefisien Spearman (peringkat) Korelasi digunakan untuk pengukuran statistik nonparametrik dari data

ordinal. Korelasi antara Spearman Kemudian mengklasifikasikan data penelitian pengujian memeriksa koneksinya.

Korelasi Spearman (r_s) variabel x dan y nilai korelasi Spearman (r_s) yang dihitung kemudian dibandingkan. Dengan tabel Spearman (tabel r_s). Keputusan dibuat berdasarkan perbandingan:

- a. Jika $r_s > r_s$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. jika r_s hitung $\leq r_s$ Tabel, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengambilan keputusan dari contoh di atas H_0 ditolak dan H_1 diterima karena r_s hitung $> r_s$ tabel.

Berdasarkan pengambilan keputusan pada uji korelasi spearman diatas, peneliti melakukan uji Korelasi Spearman melalui SPSS versi 25.0 dengan rumusan hipotesis dibawah ini :

a. Hipotesis Kerja (H.a)

Ada Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi DEMA Mahasiswa/i Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

b. Hipotesis Nihil (H.o)

Tidak Ada Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota organisasi DEMA Mahasiswa/I Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Jika $Sig < 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya korelasi Perbedaan signifikan antara variabel terkait. Sebaliknya jika $sig > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada. Ada korelasi yang signifikan antara variabel terkait. Rentang referensi untuk derajat asosiasi (koefisien

korelasi) antar variabel Dalam rentang $\pm 0,00$ sampai $\pm 1,00$, tanda + positif dan tanda - positif. negatif. Kriteria interpretasinya adalah:

Tabel
Pedoman Koefisien Korelasi⁵⁷

Nilai Korelasi	Koefisien	Tingkat Hubungan Variabel
0,00-0,199		Sangat Rendah
0,20-0,399		Rendah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0799		Kuat
0,80-1,000		Sangat Kuat

Arah korelasi ditunjukkan oleh jumlah koefisien, korelasi positif atau negatif. jika berupa angka Jika koefisien korelasi positif, hubungan kedua Sebuah variabel dikatakan searah. Artinya, ketika variabel X meningkat. Variabel Y juga bertambah. Namun, jika jumlah koefisien adalah Jika korelasinya negatif, maka hubungan keduanya tidak searah dimana variabel X bertambah dan variabel Y berkurang.

Dibawah ini merupakan hasil uji korelasi Spearman data penelitian ini:

Tabel

Correlations	Pengaruh Iklim Organisasi	Komitmen organisasi		
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.433 [*]
		Sig. (2-	.	.000

⁵⁷ Sugiyono. Op, cit. Hal 274

		tailed)		
		N	458	458
	Y	Correlation Coefficient	.433**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	458	458

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 25.0

Berdasarkan output di atas : N atau jumlah data penelitian adalah 12, nilai sig. (2-tailed) adalah 0,001 seperti alasnya. Keputusan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa ada satu Ada hubungan sedang antara Pengaruh Iklim Organisasi dengan Komitmrm Organisasi. Juga, dari output di atas, koefisien korelasi (koefisien korelasi) adalah 0,433 nilai ini menunjukkan hubungan yang sedang Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi. Juga, jika Anda seorang administrator Pengusaha ingin mengetahui apakah motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Prestasi Kerja maka dapat hal ini dapat dilakukan dengan analisis regresi sederhana.

Untuk menentukan arah dan kekuatan korelasi, Berdasarkan hasil di atas, nilai korelasinya adalah Untuk bilangan positif, koefisiennya adalah 0,433. tabel tampilan Menggabungkan keseimbangan koefisien korelasi, angkanya adalah 0,433 variabel terkait iklim organisasi dengan variabel Komitmen Organisasi memiliki value yang sedang karena

nilainya berada dalam interval Antara 0,40 dan 0.599.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Perspektif Teori

Dalam perspektif teori, peneliti akan menguraikan hasil dari data yang diambil melalui kuesioner yang peneliti sebarakan kepada responden dengan beberapa kriteria di atas. Peneliti melakukan uji korelasi Spearman pada versi SPSS. 25.0 dan dari hasil uji korelasi Spearman dengan SPSS Menunjukkan bahwa Jika Sig < 0,05 maka dapat disimpulkan adanya korelasi Perbedaan signifikan antara variabel terkait. Sebaliknya jika sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada. Ada korelasi yang signifikan antara variabel terkait. Rentang referensi untuk derajat asosiasi (koefisien korelasi) antar variabel Dalam rentang $\pm 0,00$ sampai $\pm 1,00$, tanda + positif dan tanda – positif, Artinya ada korelasi antar pengguna. Pengaruh iklim organisasi (X) dengan Komitmen Anggota Organisasi (Y). peneliti juga menemukan Variabel X, nilai koefisien Pengaruh Iklim Organisasi dan variabel Y yaitu Komitmen anggota Organisasi 0,433, yang penting Ada korelasi yang signifikan antara keduanya. berharga 0,433 menunjukkan bahwa hubungannya satu arah dengan nilai positif.

Kerangka teori iklim organisasi berbeda dengan literatur sebelumnya , yang memahami iklim sebagai cara memandang (*way of viewing*), Jadi seperti yang ditunjukkan oleh

penelitian Apa yang dilambangkannya dalam kaitannya dengan teori iklim organisasi memfokuskan pada atribut organisasi yang memiliki sikap-sikap, perasaan, serta perilaku dan memberikan ciri khas pada kehidupan organisasi. Keberadaannya tidak dipengaruhi oleh persepsi dan pemahaman anggota organisasi. Konsep ini mengimplementasikan tingkatan tertentu, mengenai apa yang dikatakan, diyakini, dan keterbukaan yang terjadi antara anggota, komitmen dan motivasi, keberanian mengambil resiko, dan perilaku lain di organisasi. Lingkup definisi iklim organisasi ini membedakan iklim organisasi dengan budaya organisasi.⁵⁸

2. Korelasi komitmen anggota organisasi dengan pengaruh iklim organisasi dalam Perspektif Keislaman

Berdasarkan perspektif keislaman, iklim organisasi merupakan cerminan dari lingkungan Hal-hal umum yang mempengaruhi orang. ini dijelaskan Al-Qur'an mengatakan: dan berbuat baik kepada sesama makhluk hidup seperti tuhan berbuat baik Bagi Anda, bagaimanapun juga, jangan merugikan Tuhan tidak menyukai manusia, begitu pula permukaan bumi Orang yang suka berbuat jahat (Q.S Al-Qashash: 77). Al-Qur'an memperhatikan keadaan-keadaan berikut: Untuk lingkungan manusia disebut Al-Qaryah Itu diulang 52 kali dalam Quran. ini perilaku populasi. ada juga beberapa terkait dengan pendidikan tercela, tersiksa Allah SWT

(Q.S. 4:72; 7:4; 17:16; 27:34). Lainnya dikaitkan dengan perilaku yang baik dan terpuji Itu menciptakan kedamaian dan keamanan (16:112). dari Karena itu Allah melarang kejahatan (7:56; 2:11). Tindakan lain yang dikaitkan dengan Nabi (QS 27:56; 7:88; 6:92). Ada juga ayat yang mengatakan Menunjukkan dampak jatuhnya korban manusia (26:40). Tuhan memberi saya alat untuk membuatnya bekerja Bidang utamanya adalah sains kreatif, sains alam, dan sains sosial. "Semua manusia dilahirkan dalam keadaan fitra (suci atau murni) kemudian orang tua menjadikannya seorang Yahudi dan Nasrani, dan Zoroaster ”(H.R. Muslim). Oleh karena itu jelas Dampak lingkungan pada manusia.⁵⁹

a. As-Shalah (baik serta manfaat) (An-Nahl ayat 97)

عَوَّصُوا صَاحِبَ الْوَجْهِ الرَّحْمَنِ أَنْ يَكْفُرَ
 بِاللَّهِ وَالرَّسُولِ أَوْ يَكْفُرَ بِاللَّهِ
 وَالرَّسُولِ حَتَّىٰ يَخْرُجَ مِنْ دِينِهِ
 فَكُلٌّ مِنْهُمْ لَبِئْسَ الْقَوْمُ
 فَكُلٌّ مِنْهُمْ لَبِئْسَ الْقَوْمُ

مَّا أَعْمَلُوا مِنْ حَسَنَاتٍ لِيُجْزَىٰ

Artinya “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (An-Nahl ayat 97)

⁵⁹ Aswadi Lubis, *Kepuasan Kerja Dilihat Dari Iklim Organisasi*, Jurnal Yirisprudentia Volume 1 Nomor 1 Juni 2015, 7

Dapat di simpulkan bahwasannya Nabi juga memberikan contoh penerapannya mengenai komitmen organisasi. Dia sering sahabatnya dalam pengambilan keputusan. Lihat hal-hal monumental tentang organisasi. Tentang Keberhasilan Rasulullah dan Sahabatnya dalam Perang Khandaq. Selain itu, Nabi juga sangat terampil memotivasi teman-temannya dengan baik. Menurut situasi sahabatnya, dia lebih dari sekedar motivator. Ia pun memotivasi para sahabatnya dengan soal akhirat. Selalu menjadi sahabat terbaik dalam segala posisi dan peran kehidupan orang lain. Utusan Allah itu lucu memberikan perhatian khusus kepada semua orang. Dikatakan sebagai sahabatnya, sahabat dari semua merasa bahwa dia yang paling peduli. Dan dicintai oleh para utusannya, ini adalah bentuk harta yang tidak berwujud. Santunan yang dicontohkan Nabi. Pada kenyataannya Rasulullah bukan hanya seorang manusia manajer, dia adalah pemimpin. dia bukan hanya seorang pemimpin. dia seorang pemimpin mampu menghasilkan pemimpin yang baik. Terlihat dari jejak Rashidun, Khulafaur dan seluruh sahabatnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Iklim organisasi secara konseptual merupakan abstraksi tentang makna pengaturan bagi anggota yang mengalaminya, Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi yang ada di fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, ditinjau melalui empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu lingkungan dukungan, loyalitas, tanggungjawab, identifikasi, dapat disimpulkan bahwasanya iklim organisasi diorganisasi fakultas dakwah & komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, dikatakan cukup sehat karena hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen anggota dengan empat faktor telah berkesinambungan membentuk sebuah sistem yang saling mendukung satu sama lain. Iklim organisasi secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen anggota organisasi, hasil dari penelitian di atas menjelaskan bahwa anggota organisasi DEMA fakultas Dakwah & Komunikasi mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efektif dalam hal keterampilan motivasi dan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap keadaan yang berubah itu terus berubah.

Dimana berdasarkan hasil penelitian, keempatnya diimplementasikan sesuai dengan peraturan dan standarisasi yang berlaku. Sehingga hal tersebut berpengaruh secara positif pada pembentukan iklim organisasi dalam suatu instansi yang berimbas pada kepuasan kerja dalam organisasi, dan berakhir

pada kinerja yang baik di lingkungan Fakultas Dakwah & Komunikasi tersebut.

B. Saran dan Rekomendasi

1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti Peneliti berikutnya Saya ingin belajar dan mengeksplorasi lebih banyak Lagi-lagi terkait dengan dimensi iklim Organisasi menurut teori lain. jadi hasilnya ditambahkan dari penelitian, Memperkaya sudah termasuk hasil Pelajaran ini. peneliti masa depan diharapkan untuk melakukan penelitian Perbandingan iklim organisasi di lingkungan fakultas dakwah & komunikasi dengan iklim organisasi fakultas lainnya.

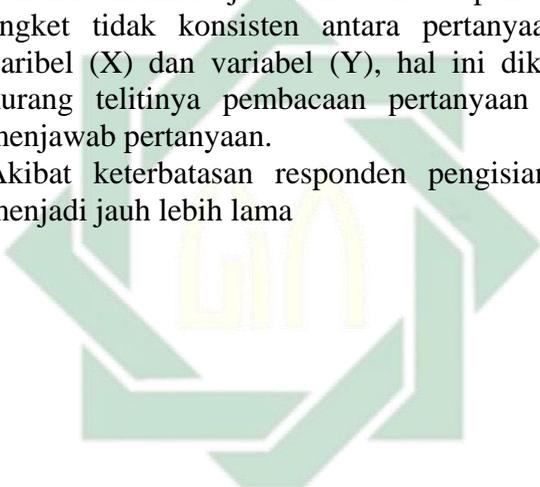
2. Saran Bagi Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi pada tingkat yang dominan adalah kemampuan untuk mengubah strategi untuk memenuhi persyaratan lingkungan; Berisi target pasar yang terus bergerak. Setiap organisasi memiliki kepribadian, disadari atau tidak Ini unik dan spesifik iklim. Saya berharap komitmen itu akan lahir sebuah organisasi, yang anggotanya memiliki nilai dan keyakinan yang sama Tentang keberadaan organisasi dan perilaku spesifik yang diharapkan Dapat dilihat oleh semua anggota organisasi. jadi efektivitas Organisasi dapat meningkat dengan menciptakan iklim yang bersatu Pihak merasa puas sekaligus membantu mencapai tujuan organisasi Berbagai kebutuhan anggota, bukan hanya makna materi tetapi juga kebutuhan lain seperti keamanan, kebutuhan sosial segera.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan penelitian yang ditemui oleh peneliti selama melakukan penelitian tentang Pengaruh Iklim Organisasi terhadap komitmen anggota organisasi, berikut beberapa keterbatasan penelitian :

- 1) Penelitian ini melakukan observasi mendalam kepada anggota organisasi
- 2) Peneliti menilai jawaban dari responden pada angket tidak konsisten antara pertanyaan untuk variabel (X) dan variabel (Y), hal ini dikarenakan kurang telitinya pembacaan pertanyaan sebelum menjawab pertanyaan.
- 3) Akibat keterbatasan responden pengisian angket menjadi jauh lebih lama



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- 4_Desain Proposal MPK4_33_Metode Penelitian.Mp4.
Accessed October 15, 2021.
https://drive.google.com/file/u/2/d/1XTUQrn5c4RQ35CKFd1FVSrgQ7WsIrjWA/view?usp=embed_facebook.
- Ananta Gautama, Wahyu. “FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB ANAK PUTUS SEKOLAH DARI MI MATHLA“UL ANWAR KOTA JAWA KECAMATAN WAY KHILAU KABUPATEN PESAWARAN.” Undergraduate, UIN Raden Intan Lampung, 2017.
<http://repository.radenintan.ac.id/1788/>.
- Edi, Fandi Rosi Sarwo. *Teori Wawancara Psikodignostik*. Penerbit LeutikaPrio, n.d.
- Firnanda, Wachidatus Sholikhati, and Meita Santi Budiani. “,, HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNESA.” *Character* 06 (2019): 6.
- Hidayat, Aziz Alimul. *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel*. Health Books Publishing, 2021.
- M.M, Dr Juliansyah Noor, S. E. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media, 2016.
- M.Si, Ni“matuzahroh, S. Psi, and Susanti Prasetyaningrum M.Psi. *OBSERVASI: TEORI DAN APLIKASI DALAM PSIKOLOGI*. UMMPress, 2018.
- Muhidin, Aeng. *Skripsi Sarjana Kependidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Aeng Muhidin, 2020.

- Nadapdap, Kristanty. “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PERMATA SARI” 3 (2017).
- Neyfa, Bella Chintya, Dony Dn Tamara, Ghina s Salsabila, Bayu Adityo Ramadhan, Fathiyah Rahma Mutmainah, and Dimas Ardi Rosatama. “PERANCANGAN APLIKASI E-CANTEEN BERBASIS ANDROID DENGAN MENGGUNAKAN METODE OBJECT ORIENTED ANALYSIS & DESIGN (OOAD).” *JURNAL PENELITIAN KOMUNIKASI DAN OPINI PUBLIK* 20, no. 1 (August 15, 2016).
<https://doi.org/10.33299/jpkop.20.1.532>.
- Nurdin, Ali. *Penelitian Teks Media (Teori dan Contoh Praktik Penelitian Bidang Komunikasi)*. Surabaya: CV. Revka Prima Media, 2021.
- Priyono. *BUKU METODE PENELITIAN KUANTITATIF. ZIFATAMA*, 2016.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish, 2018.
- Safri, Hendra. “Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam.” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (October 24, 2017).
<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.437>.
- Sauda, Limmatus. “ALQUR“AN DALAM BUDAYA INDONESIA (Resepsi Hermeneutis Nahdlatul Ulama” Atas Surat Ali Imran[3]: 103).” *. A. Oktober* 4, no. 2 (2019).
- Shafarila, Asri Wahyuni, and Endang Supardi. “Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai” 1, no. 1 (2016).
- Sulfemi, Wahyu Bagja, and Dede Supriyadi. “PENGARUH KEMAMPUAN PEDAGOGIK GURU DENGAN HASIL BELAJAR IPS.” *. . ISSN* 18, no. 2 (n.d.): 19.

Ulya, Siti Faiqotul, Y. L. Sukestiyarno, and Putriaji Hendikawati. "ANALISIS PREDIKSI QUICK COUNT DENGAN METODE STRATIFIED RANDOM SAMPLING DAN ESTIMASI CONFIDENCE INTERVAL MENGGUNAKAN METODE MAKSIMUM LIKELIHOOD." *Unnes Journal of Mathematics* 7, no. 1 (November 30, 2018): 108–19. <https://doi.org/10.15294/ujm.v7i1.27385>.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A