

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI IKAMIA
(Ikatan Alumni MI Al-Islah) DI DUSUN PEDURUNGAN GLAGAH
LAMONGAN**

SKRIPSI



Oleh :

Ayu Khoirotun Nisa'

174100052

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI IKAMIA
(Ikatan Alumni MI Al-Islah) DI DUSUN PEDURUNGAN GLAGAH
LAMONGAN

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana
psikologi (S.Psi)

Oleh:

AYU KHOIROTUN NISA'

17410052

JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI IKAMIA
(Ikatan Alumni MI Al-Islah) DI DUSUN PEDURUNGAN GLAGAH
LAMONGAN**

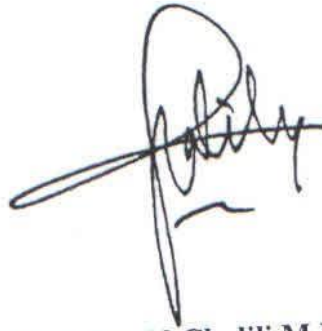
SKRIPSI

Oleh:

AYU KHOIROTUN NISA'

17410052

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing



Abdul Hamid Cholili, M.Psi

NIP.19890602201911201270

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP.196710291994320001

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI IKAMIA
(Ikatan Alumni MI Al-Islah) DI DUSUN PEDURUNGAN GLAGAH
LAMONGAN**

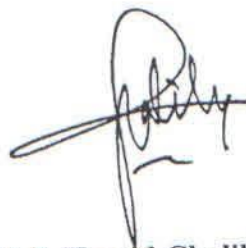
SKRIPSI

**Telah Dipertahankan Di Depan Penguji
Susunan Dewan Penguji**

Dosen Pembimbing Skripsi

Anggota Penguji Lain

Penguji Utama



Abd. Hamid Cholili, M.Psi

NIP. 19890602201911201270



Muhammad Jamaluddin, M.Si

NIP. 198011082008011007

Ketua Penguji



Selly Candra Ayu, M.Si

NIP. 19940217201911202269

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi tanggal

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 196710291994320001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Khoirotun Nisa'

NIM : 17410052

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni Mi Al-Islah) di Dusun Pedurungan Glagah Lamongan”** adalah benar merupakan karya saya dan tidak melakukan plagiat dalam penyusunan skripsi. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah tercantum sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang – undang. Jika skripsi ini secara prinsip merupakan plagiat karya orang lain dan bukan merupakan tanggungjawab Dosen Pembimbing atau Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Malang, 21 Februari 2021

Penulis



Ayu Khoirotun Nisa'

NIM. 17410052

MOTTO

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا
دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾

Artinya:

“Dan apabila hamba-hambaku bertanya kepadamu tentang Aku, Maka (jawablah) bahwasannya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdo’a apabila dia memohon kepadaku. Maka hendaklah mereka memenuhi (segala perintahku) dan hendaklah mereka beriman kepadaku agar mereka selalu berada dalam kebenaran”.

(Qs. Al Baqarah: 186)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dalam melancarkan proses penyusunan karya ilmiah dari awal hingga akhir. Sehingga karya ini dapat selesai dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya. Selanjutnya saya persembahkan hasil karya ilmiah ini kepada:

1. Kedua orang tua saya yaitu, Bapak Subhan dan Ibu Siti Khodijah, yang sangat luar biasa dalam mendidik mulai dari kecil hingga sekarang serta selalu memberikan do'a dan dukungan yang positif dalam proses mencari ilmu.
2. Kakak saya yang selalu *men-support* dalam kegiatan proses mencari ilmu.
3. Dosen pembimbing yang selalu membimbing mulai awal hingga proses penyelesaian karya ilmiah ini.
4. Semua Dosen, guru, Ustadz/Ustadzah yang pernah mengajarkan dan memberikan banyak ilmu kepada saya.
5. Teman-teman psikologi 2017, serta sahabat saya yang selalu mendukung dan memotivasi saya dalam segala hal.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, petunjuk-Nya, dan sholawat serta salam tetap kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni Mi Al-Islah) di Dusun Pedurungan Glagah Lamongan” sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) di Fultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari bahwa dalam penuisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Ucapan terimakasih disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Abdul Hamid Cholili, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Rahmat Aziz, M.Si, selaku Dosen Wali yang selalu membrikan nasehat serta arahan selama masa perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu saya yang telah mendoakan dan mendukung serta menjadi penyemangat dalam kehidupan.
6. Bapak/Ibu dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu lancarnya proses penulisan skripsi ini.
7. Saudara Dimas Maulana selaku ketua organisasi IKAMIA yang telah memberikan izin melakukan penelitian.

8. Seluruh anggota organisasi IKAMIA yang telah bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini.
9. Teman-teman psikologi angkatan 2017, Kelas B (Arbei17) yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
10. Teman-teman satu pembimbing dan seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peneliti. Harapan peneliti adalah semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca. Peneliti juga terbuka dalam pemberian saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini.

Malang, 21 Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Komitmen Organisasi.....	7
1. Pengertian Komitmen Organisasi	7
2. Aspek Komitmen Organisasi	8
3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	9

4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	10
B. Budaya Organisasi	11
1. Pengertian Budaya Organisasi	11
2. Aspek Budaya Organisasi	13
3. Pentingnya Budaya Organisasi	13
4. Fungsi Budaya Organisasi.....	14
5. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam	14
C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi	16
D. Hipotesis Penelitian	16
E. Kerangka Berfikir	17
BAB III METODOLOGI	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Identifikasi Variabel	18
C. Definisi	19
D. Populasi dan Sampel	20
1. Populasi	20
2. Sampel	20
E. Metode Pengumpulan Data	21
1. Skala	21
F. Validitas dan Reliabilitas	23
1. Validitas	23
2. Reliabilitas	23
G. Metode Analisis Data	24

1. Analisis Deskriptif	24
2. Analisis Regresi	25
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN	27
A. Gambaran Obyek Penelitian	27
B. Hasil Penelitian	28
1. Pelaksanaan Penelitian	28
2. Uji Validitas Instrumen	28
3. Uji Reliabilitas Instrumen	31
C. Paparan Hasil Penelitian	32
1. Analisis Deskriptif	32
a. Kategori Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA ...	32
b. Kategori Budaya Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	33
2. Analisis Regresi	34
a. Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	34
D. Pembahasan	36
1. Tingkat Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi IKAMIA	36
2. Tingkat Budaya Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	37
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	37
BAB V PENUTUP	41
A. Kesimpulan	41

B. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	46

DAFTAR TABEL

3.1 Tabel Blueprint Skala Komitmen Organisasi	21
3.2 Tabel Blueprint Skala Budaya Organisasi	22
4.1 Tabel Hasil Validitas Skala Komitmen Organisasi	29
4.2 Tabel Hasil Validitas Skala Budaya Organisasi	30
4.3 Tabel Hasil Reliabilitas Skala Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi	32
4.4 Tabel Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	32
4.5 Tabel Reliabilitas Skala Budaya Organisasi	32
4.6 Tabel Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	33
4.7 Tabel Kategorisasi Tingkat Budaya Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	33
4.8 Tabel Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	17
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Survey Studi Pendahuluan	46
Lampiran 2 Verbatim Wawancara	47
Lampiran 3 Skala Komitmen Organisasi	53
Lampiran 4 Skala Budaya Organisasi	55
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi	59
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Skala Budaya Organisasi	61
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	64
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	64
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi	67
Lampiran 10 Skor Responden Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	68
Lampiran 11 Skor Responden Budaya Organisasi Pada Organisasi IKAMIA	70
Lampiran 12 Surat Keterangan Penelitian Pada Organisasi IKAMIA....	73

ABSTRAK

Nisa', Ayu Khoirotun. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA di Dusun Pedurungan Glagah Lamongan. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Abd. Hamid Cholili, M.Psi

Komitmen organisasi merupakan salah satu bagian penting yang berpengaruh terhadap sebuah organisasi, guna membangun, memajukan dan berkembangnya sebuah organisasi. Menurut Mayer dan Allen (2005) komitmen organisasi merupakan sebuah kepercayaan dan penerimaan diri seseorang atas nilai dan tujuan organisasinya, sehingga dapat membuat orang tersebut tetap bertahan dan mau mempertahankan organisasinya. Jika komitmen organisasi pada anggota rendah maka, organisasi tidak bisa maju dan berkembang. Hal tersebut sama dengan kasus pada organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni Mi Al-Islah). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Parthadikar dan Sahu (2011) faktor yang mendukung komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi yang dimiliki tinggi maka komitmen organisasi yang dimiliki tinggi dan begitu sebaliknya. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA. Mengetahui tingkat budaya organisasi pada organisasi IKAMIA, serta untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 55 anggota. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang diadopsi dari penelitian sebelumnya milik Kholifatul Lutfia dan skala budaya organisasi yang diadopsi dari penelitian sebelumnya milik Novia Ainun Baroroh. Analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kategorisasi data dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA tergolong rendah dengan persentase 65,5 (36 anggota) sedangkan tingkat budaya organisasi pada organisasi IKAMIA tergolong dalam kategori sedang dengan persentase 60% (33 anggota). Kemudian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA sebesar 54,2% dan memiliki hubungan yang positif ($Beta = 2,085$). Sehingga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA di Dusun Pedurungan Glagah Lamongan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

ABSTRACT

Nisa', Ayu Khoirotun. 2021. *The Effect Of Organizational Culture On Organizational Commitment at The IKAMIA Organization in Dusun Pedurungan Glagah Lamongan*. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Islamic State University Of Maulana Malik Ibrahim Malang.
Advisor: Abd. Hamid Cholili, M.Psi

Organizational commitment is an important part that affects an organization to build, advance, and develop the organization. According to Mayer and Allen (2005), organizational commitment is a person's confidence and self-acceptance of the values and goals of the organization so that it can make the person survive and want to maintain his organization. If the organizational commitment to members is low, the organization cannot progress and develop; This is the same as the case in the IKAMIA (Mi Al-Islah Alumni Association). According to Parthadikar and Sahu (2011), the factor that supports organizational commitment is organizational culture. Organizational culture is a value, beliefs, and principles that serve as the basis for organizational management and behavioral practices that help strengthen its basic principles. If the owned organizational culture is high, then the organizational commitment that owns it is also high and vice versa. Therefore, this study aims to determine the level of organizational commitment in the IKAMIA to determine the level of organizational culture in the IKAMIA, and to see the effect of organizational culture on organizational commitment to the IKAMIA.

This research uses quantitative correlational research with purposive sampling technique, and the number of respondents in this study amounted to 55 members. This study's measuring instrument used the organizational commitment scale adopted from Kholifatul Lutfia's previous research and the organizational culture scale adopted from Novia Ainun Baroroh's previous research. Analyss used in this study utilize data categorization and simple linear regression analysis.

The results showed that the level of organizational commitment in the IKAMIA organization was low with a percentage of 65.5 (36 members). The level of organizational culture at the IKAMIA organization is in the moderate category with a percentage of 60% (33 members). Organizational culture's effect on the IKAMIA organization's organizational commitment is 54.2% and has a positive relationship (Beta = 2.085). The effect of organizational culture on organizational commitment in the IKAMIA organization in the Dukuhtunggal branch of Dusun Pedurungan Glagah Lamongan.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture

النساء , أبو خيرة. 2021. تأثير الثقافة التنظيمية إلى الالتزام التنظيمي من منظمة IKAMIA وفي ريف فيدورونجان غلاغاه لامونجان. البحث. قسم علم النفس. كلية علم النفس. جامعة ماو لانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
المشرف : عبد الحميد خليلي الماجستير

الالتزام التنظيمي هو أحد الأجزاء الهامة التي تؤثر على المنظمة، من أجل بناء المنظمة والنهوض بها وتطويرها. وفقا لماير وألين (2005) التزام المنظمة هو الثقة وقبول الذات عند الشخص من قيمة المنظمة والغرض منها، بحيث يمكن أن يجعل الشخص يظل واقفا على قدميه ويريد الدفاع عن المنظمة. إذا كان التزام المنظمة تجاه الأعضاء منخفضاً، فلن تتمكن المنظمة من التقدم والتطور. هو نفسه مع الحالة في المنظمة IKAMIA (جمعية الخريجين من مدرسة الإصلاح الابتدائية الإسلامية). ثم العكس هو الصحيح. وفقا لبحث أجراه فرطاديكار وساهو (2011) فإن العامل الذي يدعم التزام المنظمة هو الثقافة التنظيمية. الثقافة التنظيمية هي القيمة والثقة والمبدأ بمثابة أساس الإدارة التنظيمية والممارسات السلوكية التي تساعد على تعزيز المبادئ الأساسية للمنظمة. إذا كانت ثقافة المنظمة عالية ثم التزام المنظمة المملوكة عالية والعكس بالعكس. ولذلك، يهدف هذا البحث إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي في منظمة إيكاميا، ومعرفة مستوى الثقافة التنظيمية في منظمة IKAMIA رؤية التأثير بين الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للمنظمات IKAMIA

استخدم هذا البحث نوعاً من البحث الكمي الارتباطي مع أخذ العينات باستخدام أسلوب أخذ العينات الاحتمالية، وبلغ عدد المستجيبين في هذا البحث 97 عضواً. تستخدم أداة القياس المستخدمة في هذا البحث نطاق الالتزام التنظيمي المعتمد من الأبحاث السابقة التي تنتمي إلى kholifatul لطفاء والنطاق الثقافي للمنظمة المعتمدة من بحث Novia Ainun Baroroh السابق. يستخدم هذا البحث التحليلي بتصنيف البيانات وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

وأظهرت نتائج البحث أن مستوى الالتزام التنظيمي لمنظمة IKAMIA منخفض نسبياً بنسبة 65.5 (36 عضواً). ويصنف مستوى الثقافة التنظيمية في تنظيم IKAMIA كما هو الحال في الفئة المعتدلة بنسبة 60% (33 عضواً). ثم تأثير الثقافة التنظيمية على التزام المنظمة IKAMIA هو 54.2% ولها علاقة إيجابية (Beta = 2,085). بحيث يكون تأثير الثقافة التنظيمية على التزام المنظمة IKAMIA فرع دوكونغال في ريف فيدورونجان غلاغاه لامونجان.

مفتاح الرموز : الالتزام التنظيمي, الثقافة التنظيمية

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran organisasi di masyarakat sangatlah penting guna meningkatkan partisipasi dan keberdayaan masyarakat, menjaga norma, nilai, moral etika dan budaya dalam masyarakat, mengembangkan kesetiakawanan sosial, gotong royong, dan toleransi dalam kehidupan masyarakat, menjaga, memelihara dan memperkuat persatuan kesatuan bangsa dan mewujudkan negara (Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013). Dusun pedurungan memiliki berbagai macam organisasi yang dibentuk yaitu karang taruna, koperasi wanita, PKK, fatayat, IPNU & IPPNU, IKAMIA, remaja masjid putra/putri, remaja mushollah, LSM. Menurut Novia (2016) organisasi dikatakan efektif jika berbagai kegiatan atau aktivitas individu dalam sebuah organisasi dapat tersusun secara sistematis tepat yang disertai dengan terpenuhinya sistem dan fasilitas yang dibutuhkan. Hal tersebut tidak terjadi pada organisasi IKAMIA yang di beberapa akhir bulan lalu tidak ada kegiatan atau aktivitas pada organisasi tersebut.

Studi pendahuluan dilakukan peneliti kepada anggota dan pengurus IKAMIA menggunakan kuesioner (*Need Analysis*) yang disebarakan lewat googleform mendapatkan hasil bahwa terdapat anggota dan pengurus yang tidak mengetahui visi-misi organisasi IKAMIA berjumlah 61,5% dari 14 responden. 84,6 % dari 14 responden mengatakan bahwa 50% pentingnya organisasi IKAMIA dalam hidupan mereka, hal itu dikarenakan organisasi yang diikuti mereka bukan hanya organisasi IKAMIA saja, melainkan banyak organisasi lain yang diikuti. 30,8% mengatakan tidak peduli jika terjadi permasalahan dalam organisasi IKAMIA dan juga menunda-nunda pekerjaan/tugas yang diberikan dalam organisasi tersebut. Selain menggunakan kuesioner (*Need Analysis*) peneliti juga melakukan studi pendahuluan menggunakan wawancara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh RA anggota organisasi IKAMIA bahwa ketika setiap ada pertemuan mereka cenderung tidak datang, hal itu disebabkan karena adanya kesibukan/kegiatan yang lain.

Hal tersebut diungkap RA Sebagai berikut:

“Sebenarnya banyak yang tidak hadir, karena mereka banyak kesibukan atau kegiatan lain, jadi tidak bisa hadir. Kalau menurutku selain itu juga kurangnya kegiatan program kerja di IKAMIA sendiri, jadi seolah-olah organisasinya tidak jalan lagi”.

Hal tersebut juga sejalan dengan yang diungkapkan oleh DI dan ZA.

DI mengungkapkan bahwa:

“Saya biasanya kerja, kalau gak gitu ada kegiatan lain. Jadi, saya kurang paham mengenai organisasi IKAMIA”

Sedangkan yang ZA mengungkapkan bahwa:

“Saya jarang mengikuti kegiatan di IKAMIA, karena saya kerja. Jadi, jarang mengikuti organisasi IKAMIA”

Selain itu peneliti juga mendapatkan jawaban bahwa organisasi ini tidak ada yang mengurus karena banyak dari anggotanya memilih untuk keluar dan mengikuti organisasi yang lainnya. Hal tersebut diungkap dengan RA:

“Alasan tidak aktifnya organisasinya IKAMIA adalah karena anggotanya tidak ada yang mengurus organisasi tersebut dan rata-rata anggotanya lebih mengikuti kegiatan lain, selain itu juga karena organisasi IKAMIA belum menetapkan nilai dan norma yang terlalu mengikat dari setiap anggota”

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang diungkap oleh FA, yang mengungkapkan bahwa:

“Tidak aktifnya organisasi IKAMIA karena banyaknya organisasi yang diikuti dan banyaknya anggota yang sudah tidak ada keinginan berada di IKAMIA”.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, hal tersebut termasuk dalam ciri aspek komitmen organisasi yang diungkap oleh Mayer dan Allen (2013) bahwa terdapat tiga aspek yang ada dalam komitmen organisasi yaitu, komitmen affective (*Affective Commitmen*), komitmen normative (*Normative Commitmen*), komitmen kotinuan (*Continuance Commitmen*).

Menurut Daft (2003) komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja seorang individu. Daft (2003) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas dan sebuah keterlibatan penting bagi mengembangkan organisasinya. Sangatlah kecil kemungkinan Seorang anggota ataupun pengurus dalam meninggalkan

organisasi yang diikutinya ketika terdapat tingkat komitmen organisasi yang tinggi (Daft, 2003).

Menurut Luthas (1995) Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang karyawan dan proses yang berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan suatu perhatiannya kepada kesuksesan dan kabaikan organisasi tersebut. Sikap loyalitas dalam komitmen organisasi dapat diindikasikan menjadi tiga hal, yaitu: keinginan seseorang yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemampuan seseorang untuk mengerahkan usahanya dalam organisasinya, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dalam organisasinya (Luthans,1995). Seorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih mementingkan kepentingan organisasinya daripada kepentingan pribadinya guna menjadikan organisasinya lebih baik lagi. Begitu pula sebaliknya, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung mementingkan kepentingan pribadinya dan akan mengesampingkan kepentingan organisasi (Kholiqul Q, 2019).

Menurut Mowday, Porter dan Streers (1982) anggota sebuah organisasi akan memiliki tingkat motivasi yang tinggi (kuat) jika anggota organisasi memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan berusaha dalam mencapai tujuan bersama organisasinya. Menurut Van Scooter (2000) menyatakan bahwa suatu pekerja dengan komitmen yang tinggi akan berorientasi pada kerja yang tinggi dan disebutkan juga bahwa seseorang pekerja yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan senang membantu dan dapat bekerjasama dengan baik. Menurut Steers & Porter (2008) ada beberapa faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja. Sedangkan menurut Ekowati dan Andini (2008), memaparkan *percieved organizational support* dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pathardikar & Sahu (2011) mengatakan bahwa terdapat salah satu faktor yang mendukung komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Dalam penelitian tersebut prediktor komitmen organisasi yang paling signifikan adalah dimensi budaya seperti fakta fisik dan material, aturan, prosedur, tujuan, komunikasi, karakteristik psiko sosial, kepemimpinan. Menurut penulis terkemuka juga menyarankan

bahwa budaya organisasi juga dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi (Deal, Kennedy, Peters dan Waterman, 1982). Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Arzaq (2007) dengan judul hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Ciputat. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hal ini berarti apabila individu memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, maka individu tersebut dapat menjalankan nilai budaya organisasi dengan baik.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, sehingga dapat menjadi sistem dan makna bersama antara para anggota organisasi (Robbin, 1996). Sedangkan menurut Moeljono (2010) budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dapat dipelajari, diterapkan, dan dapat dikembangkan secara terus-menerus serta berfungsi sebagai perekat atau dapat menjadi acuan perilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Nanda P. dan Umi Anugerah I. (2019) dengan judul hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya, yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif dan linear, yang artinya semakin tinggi karyawan memaknai budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okta Purnamasari (2016) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di badan narkotika nasional (BNN) Kota Kediri. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. Jika budaya organisasi dan komitmen organisasi semakin baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dicapai. Namun berdasarkan penelitian Yamzul (2013) mengatakan bahwa terdapat hasil yang negatif dari pengaruh budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh terkait budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Pentingnya penelitian ini untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi yang dimiliki anggota dan pengurus organisasi. Oleh karena itu penelitian ini berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA di Dusun Pedurungan Glagah Lamongan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA?
2. Bagaimana tingkat budaya organisasi pada organisasi IKAMIA?
3. Adakah pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Tingkat komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.
2. Untuk mengetahui budaya komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.

D. Manfaat

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru dalam kajian ilmu psikologi, dan dapat menerapkan pada kehidupan berorganisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi pada setiap organisasi pada lingkup masyarakat, khususnya pada organisasi IKAMIA.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat menambah wawasan pada masyarakat yang kurang memahami terkait ruang lingkup organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu konstruk dari ilmu psikologi, dimana komitmen organisasi seorang individu sangatlah dibutuhkan bagi semua organisasi. Oleh karena itu, banyak para tokoh ahli yang mendefinisikan terkait komitmen organisasi.

Menurut Summers dan Acito komitmen merupakan tingkatan keterlibatan antara psikologis individu (anggota) dengan sebuah organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang karyawan dan proses yang berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan suatu perhatiannya kepada kesuksesan dan kabaikan organisasi tersebut (Luthans,1995). Sikap loyalitas dalam komitmen organisasi dapat diindikasikan menjadi tiga hal, yaitu : (1) keinginan seseorang yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, (2) kemampuan seseorang untuk mengerahkan usahanya dalam organisasinya, (3) keyakinan dn penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dalam organisasinya.

Menurut Daft (2003) komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu. Daft juga mengatakan komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas dan sebuah keterlibatan penting bagi mengembangkan organisasinya. Sangatlah kecil kemungkinan Seorang anggota ataupun pengurus dalam meninggalkan organisasi yang diikutinya ketika terdapat tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sedangkan definisi lain menurut Greenberg dan Barron (1993) tenaga kerja yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih menguntungkan bagi semua organisasi.

Menurut Soekidjan (2009) komitmen organisasi adalah kemauan dan kemampuan seorang anggota organisasi dapat menyeimbangkan

antara kepentingan perilaku individu kepentingan perilaku berorganisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (2005) adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan diri seseorang atas nilai dan tujuan organisasinya, sehingga membuat orang tersebut tetap bertahan dan mau mempertahankan organisasinya.

Dari beberapa pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis antara individu dengan organisasi yang diikutinya terkait dengan seberapa besar keinginan individu tersebut tetap ada dan merasa diakui oleh organisasi yang mengikatnya dengan melalui kontribusi individu, mempunyai rasa kepemilikan dan merasa nyaman ketika berada dalam organisasi tersebut.

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Dalam komitmen organisasi terdapat beberapa aspek yang mengungkapkan multidemensi dalam komitmen organisasi. Mayer dan Allen (2007) merumuskan dan mengembangkan bahwa terdapat 3 model dalam komitmen organisasi ini:

1) Affective Commitment (komitmen Afektif)

Komitmen Afektif adalah ikatan emosional anggota dengan organisasinya melalui pengalaman kerja organisasinya. Hal tersebut berarti bahwa jika seorang individu (anggota) memiliki rasa emosional yang nyaman, maka anggota seorang individu tersebut akan cenderung peduli, perhatian, dan akan selalu terlibat dalam organisasi tersebut baik dalam keadaan senang maupun susah. Hal tersebut semata-mata dilakukan anggota seorang individu dalam mempertahankan organisasi yang sedang diikutinya (Mayer dan Allen,1991).

2) Normative comitment (Komitmen Normatif)

Komitmen Normatif adalah adanya sebuah perasaan keterikatan inidividu dalam sebuah organisasi yang telah diikutinya. (Mayer & Allen, 1991) Hal tersebut bisa dikatakan sama menurut Summer dan Acito (2010) seorang karyawan yang mendapat dorongan tetap ada dalam organisasi dan dapat memberikan kemampuan terbaiknya, baik

kemampuan materi maupun non materi yang dikarenakan kewajiban moral tersebut. Sehingga jika kewajiban tidak dilakukan untuk organisasinya maka akan timbul rasa tidak nyaman dan rasa bersalah dalam diri tersebut, begitu pula sebaliknya, jika kewajiban itu dapat dilakukan sesuai kemampuannya terbaiknya, maka akan timbul rasa nyaman dan rasa puas dalam dirinya.

3) *Continuance comitment* (Komitmen Kelanjutan)

Pada aspek ini, anggota akan lebih disadarkan akan pertimbangan untung-rugi jika akan meninggalkan atau keluar dari organisasinya. Oleh karena itu, seorang anggota akan mempunyai daya tahan komitmen yang tinggi jika dia akan bertahan dalam organisasinya, tetapi jika dia memutuskan untuk meninggalkan dan keluar dari organisasinya maka semakin banyak pengorbanan yang diberikan semakin tinggi (Sutrisno, 2010). Aspek ini juga didominasi akan kebutuhan seorang anggota terhadap organisasinya.

Hubungan dari ketiga komponen aspek komitmen organisasi tersebut dapat menjabarkan sebuah komitmen organisasi dari perilaku anggota

3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam berorganisasi, yaitu :

1) Karakteristik Pribadi

Ada dua variabel dalam karakteristik pribadi yaitu, variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis meliputi gender, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan yang ditempuh, dan lamanya individu bekerja dalam organisasi. Sedangkan variabel disposisional meliputi keoribadian dan nilai yang dimiliki setiap anggota organisasi, termasuk juga kebutuhan dalam berprestasi, kebutuhan dalam berafiliasi, etos kerja yang baik, dan berpersepsi dalam kompetensi individu tersebut.

2) Karakteristik Organisasi

Setiap organisasi, mempunyai karakteristik yang berbeda- beda. Karakteristik organisasi tersebut meliputi : struktur organisasi, desain kebijakan yang diterapkan dalam organisasi, cara sosialisasi kebijakan tersebut kepada setiap anggota.

3) Pengalaman selama Berorganisasi

Ada beberapa hal yang mencakup dalam Pengalaman selama seseorang berorganisasi yaitu, motivasi dan kepuasan dalam menjalankan tugas/ kerjanya selama berorganisasi, peran dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota dengan *leadership*-Nya.

4. Komitmen Organisasi dalam Prespektif Islam

Berkaitan dengan kehidupan berorganisasi, semua orang muslim dituntut untuk berkomitmen organisasinya dengan tuntutan semua bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan untuk peningkatan ketaqwaan spiritual yang baik bagi setiap organisasinya ataupun dirinya sendiri sebagai rasa pertanggung jawaban sebagai pemimpin di bumi (Jamil, 2007). Komitmen organisasi seseorang tercemin dalam aktivitas yang dilakukannya, dalam menjalankan kewajiban atau menjauhi larangannya. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 146 :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ
الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (النساء 146)

Artinya : Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar (Qs. An-Nisa' : 146)

Maksud dari ayat tersebut adalah mengerjakan pekerjaan- pekerjaan yang baik dan menghilangkan atau tidak melakukan pekerjaan yang jelek atau kesalahan-kesalahan.

Menurut Mulyadi seseorang tidak bisa bekerja dengan seenaknya saja dan acuh tak acuh, sebab akan merendahkan makna ridha Allah atau merendahkan Tuhannya. Dijelaskan dalam Al-Qur'an surat al-Kahfi ayat 110 :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَجِدْ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا
وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا (الكهفي: 110)

Artinya : Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya" (Qs. Al Kahfi : 110).

Maksud dari ayat diatas adalah bekerja dengan baik atau bermutu dan juga tidak mengalihkan pekerjaannya selain kepada Allah atau Tuhan.

Selain itu, dalam firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat 1 juga menerangkan tentang komitmen organisasi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلَىٰ الصَّيِّدِ وَأَنتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ (المائدة : 1)

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki (Al-Maidah :1)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa perintah Allah SWT kepada orang yang beriman agar dapat memenuhi dan menepati janji yang sudah di ikrarkan. Karena menurut Mayer dan Allen (2005) Komitmen organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan diri seseorang atas nilai dan tujuan organisasinya, sehingga membuat orang tersebut tetap bertahan dan mau mempertahankan organisasinya.

B. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai satu sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asuptions*) atau

norma- norma yang berlaku sejak lama yang disepakati dan banyak diikuti oleh para anggota organisasi yang ditunjukkan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi.

Menurut Denison (2009) budaya organisasi yaitu sebuah nilai, kepercayaan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar dari manajemen organisasi dan juga praktek perilaku yang membantu memperkuat prinsip dasar organisasi tersebut. Menurut Hofstede (1986) Budaya adalah berbagai semua interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok dalam lingkungan organisasinya. Sedangkan kebudayaan adalah semua inti dari semua yang penting dalam berorganisasi (Beach:1933).

Dalam budaya organisasi terdapat sosialisasi mengenai nilai- nilai dan menginternalisasi dalam diri anggota, menjiwai setiap individu dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa anggota-anggota organisasi (Kilmann,dkk, 1988). Sedangkan menurut Glaster et al. (1987) budaya organisasi digambarkan dalam artian yang dimiliki bersama. Maksudnya pola-pola dari sebuah kepercayaan, simbol, ritual dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu yang berfungsi sebagai pelekak guna menyatukan antar anggota organisasi.

Menurut Kreiner dan Kinichi (1955) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat semua anggota organisasinya. Artinya dalam sebuah organisasi dibutuhkan suatu karakteristik atau kepribadian anggota yang berbeda-beda antara anggota individu satu dengan anggota individu yang lainnya supaya dapat menjadi satu guna memunculkan kekuatan organisasi, oleh karena itu dibutuhkan adanya pelekak sosial dalam sebuah organisasi.

Menurut Bliss (1999) menyatakan bahwa dalam sebuah budaya terdapat kesepakatan yang dapat mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi dan dalam membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Menurut Robbin (1996), Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, sehingga dapat menjadi sistem dan makna bersama antara para anggota organisasi. Sedangkan menurut Moeljono (2006)

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dapat dipelajari, diterapkan, dan dapat dikembangkan secara terus-menerus serta berfungsi sebagai perekat atau dapat menjadi acuan perilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Sebuah elemen-elemen budaya organisasi adalah nilai-nilai, kepercayaan, pendapat, sikap dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi (Buchan dan Huczyski,1997)

Dari beberapa pemaparan diatas, dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai, norma, keyakinan yang dibentuk dalam sebuah organisasi dan diikuti atau dianut oleh para anggotanya, guna membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya

2. Aspek Budaya Organisasi

Menurut Denison (1995) mengemukakan bahwa terdapat aspek yang ada dalam budaya organisasi yaitu:

a. Keterlibatan (*Involvement*)

Aspek budaya organisasi yang menunjukkan bagaimana tingkat keterlibatan atau partisipasi anggota pada organisasinya.

b. Kemantapan (*Consistency*)

Aspek ini menunjukkan bagaimana tingkat kesepakatan anggota terhadap nilai, norma yang telah dibuat.

c. Penyesuaian (*Adaptability*)

Aspek ini melihat kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan yang ada dalam organisasi tersebut.

d. Tujuan (*Mission*)

Aspek ini menunjukkan tujuan dari organisasi yang sudah dibentuk dan dapat membuat anggota organisasi yang bisa membuat bertahan dan mementingkan dalam kepentingan organisasinya.

3. Pentingnya Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota yang dilakukan anggota organisasi dan juga kelompok-kelompok yang ada dalam organisasi tersebut, perilaku anggota maupun kelompok yang

dalam organisasi tersebut pasti akan berpengaruh dengan capaian prestasi dan juga efektivitasnya dalam berorganisasi (Mohyi, 2012).

Budaya organisasi tersebut dikatakan kuat jika, nilai, norma dan kepercayaan yang sudah dibuat dan disepakati berjalan dengan baik atau dapat dipertahankan, sehingga timbul rasa nyaman dan saling memiliki (kebersamann) yang kuat. Begitupula sebaliknya, jika budaya organisasi yang ada didalam organisasi tersebut lemah, maka akan menjadikan kurang komitmennya seluruh anggota organisasi terhadap organisasi tersebut.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Bagi setiap organisasi, budaya organisasi memiliki fungsi tersendiri. Menurut Sutrisno (2019) fungsi dari budaya organisasi adalah:

- a. Pembeda antara organisasi satu dengan organisasilainnya.
- b. Dapat memberikan identitas bagi anggota organisasi
- c. Dapat mempermudah timbulnya komitmen organisasi yang lebih luas daripada kepentingan anggotanya sendiri.
- d. Dapat menjadi pemersatu antar anggota organisasi dan menjadi mengerti akan kewajiban dan larangan bagi semua anggota.

Sedangkan Menurut Nelson dan Quick (1997) terdapat empat fungsi dasar dalam budaya organisasi, yaitu:

- a. Menjadikan Organisasi mempunyai identitas dan dapat menambah komitmen organisasi bagi semua anggota organisasi
- b. Alat untuk koordinasi setiap anggota
- c. Menjadikan Penguat nilai-nilai yang ada dalam organisasi
- d. Alat pengontrol semua perilaku anggota organisasi.

5. Budaya Organisas Menurut Prespektif Islam

Menurut Michael Armstrong (2009) budaya organisasi merupakan nilai, norma, sikap, keyakinan, dan juga asumsi dari bentuk-bentuk perilaku yang yang dilakukan dalam suatu organisasi.

Hal tersebut juga dijelaskan pada firman Allah surat Al-Hujurat ayat 13, yang menerangkan tentang kehidupan manusia secara berkelompok :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (الحجرات 13)

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal(Qs. Al Hujurat:13).

Maksud dari ayat tersebut dalam tafsir Al-Muyassar adalah Allah menciptakan Manusia antara laki-laki dan perempuan, maka larangan saling merasa unggul dalam hal nasab. Allah menjadikan berbangsa dengan cara perkembangan dari bangsa menjadi suku atau kabilah agar dapat saling mengenal.

Berjalannya waktu, dalam sebuah organisasi akan tumbuh dinamis, seperti tubuh manusia yang selalu tumbuh dan berkembang dar waktu ke waktu, hal tersebut sama halnya seperti hadits Nabi Muhammad SAW yang di riwayatkan oleh HR. Ahmad, yakni :

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ، مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَىٰ لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحَمَىٰ (رواه احمد)

Artinya : Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, apabila sakit satu anggotanya, maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas (HR. Ahmad).

Maksud dari hadits tersebut yang mengumpamakan orang-orang beriman dengan tubuh manusia. Maksud dari orang-orang beriman dalam hadits tersebut adalah sebuah kelompok orang-orang yang beriman yang bersatu sehingga membentuk sebuah organisasi. Oleh karena itu, apabila ada satu individu atau anggota yang tidak mengikuti norma, aturan atau budaya organisasi maka dapat berdampak pada lainnya.

C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Pathardikar & Sahu (2011) mendapatkan hasil, bahwa terdapat salah satu faktor yang mendukung komitmen organisasi yaitu budaya organisasi. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi adalah prediktor signifikan dari komitmen organisasi yang didukung sebagai dimensi budaya seperti, fakta fisik dan material, aturan, prosedur, tujuan, komunikasi, kepemimpinan, karakteristik psiko-sosial, dan organisasi yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif. Penulis terkemuka menyarankan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasi (Deal, Kennedy, Peters dan Waterman, 1982).

Penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, temuan tersebut menunjukkan bahwa responden yang dipresepikan lebih sadar tentang suatu dimensi budaya perusahaan yang menunjukkan reaksi yang lebih positif terhadap komitmen organisasi (Boon dan Arumugam, 2016).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arzaq (2007) dengan judul hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Ciputat. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hal ini berarti apabila individu memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, maka individu tersebut dapat menjalankan nilai budaya organisasi dengan baik.

Temuan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Widyastuti (2009), yang juga menunjukkan hasil adanya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat rumah sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang, yang menunjukkan hasil signifikan.

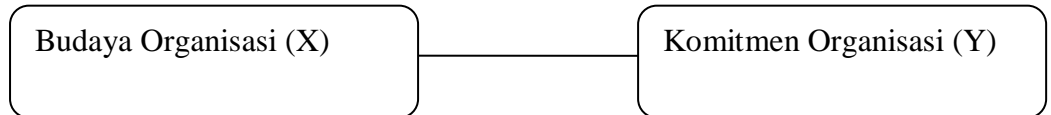
D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara penelitian dari sebuah pertanyaan pada rumusan masalah yang sudah disebutkan pada sebelumnya (Sugiyono, 2012). Dari variabel yang diambil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi, maka muncul hipotesis bahwa:

H₀: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.

H₁: Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.

E. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Demi tercapainya suatu tujuan penelitian maka dibutuhkan metode penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2007) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang ditekankan dalam bentuk angka (*numerical*) yang kemudian diolah menggunakan metode statistika, pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk menguji sebuah hipotesis dan dapat memberikan hasil sebuah kesimpulan terkait problematis penolakan hipotesis yang salah. Sedangkan menurut Arikunto (2002) penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang berbasis angka, mulai dari pengambilan data, interpretasi sampai dengan hasil penelitian yang ditampilkan menggunakan angka, tabel, grafik, gambar dan lainnya.

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah *Constructs* (konstruk) atau sifat yang akan dipelajari (Kerlinger, 1973). Sedangkan menurut Kidder (1981) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana seorang peneliti dapat mempelajari dan menarik kesimpulannya.

Berhubungan dengan variabel satu dengan variabel lainnya, maka penelitian menggunakan :

Variabel bebas (X) : budaya organisasi

Variabel terikat (Y) : komitmen organisasi

C. Definisi

1. Definisi Konseptual

a) Komitmen Organisasi

Menurut Summers dan Acito komitmen merupakan tingkatan keterlibatan antara psikologis individu (anggota) dengan sebuah organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang karyawan dan proses yang berkelanjutan seorang anggota organisasi mengekspresikan suatu perhatiannya kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi tersebut (Luthans,1995). Menurut Mayer dan Allen (2005) komitmen organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan diri seseorang atas nilai dan tujuan organisasinya, sehingga membuat orang tersebut tetap bertahan dan mau mempertahankan organisasinya.

b) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, penadapat, sikap dan norma yang berlaku dalam dalam organisasi (Buchan dan Huczyski, 1997). Menurut Glaster et.al (1987) budaya organisasi memiliki artian dimiliki bersama atau pola-pola dari sebuah kepercayaan, simbol, ritual dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu yang bermaksud sebagai pelekat guna menyatukan satu anggota dengan anggota lain.

2. Definisi Operasional

a) Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang dapat menghubungkan antara seorang individu dengan organisasi yang diikutinya terkait dengan seberapa besar keinginan individu tersebut tetap ada dan merasa diakui oleh organisasi yang mengikatnya dengan melalui kontribusi individu, mempunyai rasa kepemilikan dan merasa nyaman ketika berada dalam organisasi tersebut. Selain itu dapat membuat individu tersebut berat jika untuk meninggalkannya dan menjadikan prioritas kepentingan dalam organisasinya daripada kepentingan individunya.

Aspek-Aspek Komitmen organisasi ini diambil berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Mayer, Allen dan Amith (1993) yaitu : komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen normatif (*Normative Commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

b) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah nilai (*Value*), norma, dan keyakinan yang telah dibentuk dan disepakati oleh semua anggota, kemudian yang akan diikuti atau dianut oleh semua anggota, selain itu juga digunakan sebagai tanda pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya.

Adapun Aspek yang ada pada Budaya organisasi ini diambil dari aspek yang dikemukakan oleh Denison (1995) yaitu: keterlibatan (*Involvement*), Kemantapan (*Consistency*), Penyesuaian (*Adaptability*), Tujuan (*Mission*).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2002) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah anggota dan pengurus organisasi IKAMIA yang berjumlah total 55 anggota. Penelitian ini mengambil populasi dari anggota organisasi IKAMIA.

2. Sampel

Arikunto (2010) mengatakan bahwa Sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*, yaitu peneliti sudah menetapkan ciri-ciri atau kriteria subjek yang akan diteliti, sehingga dapat bertujuan untuk menjawab semua permasalahan dalam penelitian ini (Arikunto, 2002). Ciri-Ciri subjek yang akan diteliti adalah anggota IKAMIA masuk dalam grup whatsapp IKAMIA, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Sampel penelitian ini menggunakan sampel penuh dengan acuan sebagai wakil populasi representatif. Jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruhnya dijadikan subjek penelitian (Arikunto, 2005)

Populasi penelitian ini sebanyak 55 subjek atau (<100), maka seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian.

E. Metode Pengambilan Data

Arikunto (2013) Beberapa metode yang digunakan dalam pengambilan data yaitu metode pengamatan secara langsung (observasi), metode pertanyaan-pertanyaan (wawancara), dan metode khusus. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode dalam pengambilan data yaitu :

1. Skala

Pada penelitian ini menggunakan 2 skala, yaitu skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasi. Skala tersebut akan disebar kepada seluruh subjek.

a. Skala Komitmen Organisasi

Skala ini diambil berdasarkan skala yang sudah diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kholifatul Lutfia Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2016) “Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karayawan Rumah Sakit Nadhotul Ulama’ Jombang” yang memiliki tiga aspek yaitu, Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), dan Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*).

a) Blueprint Komitmen Organisasi

3.1 Tabel Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1.	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Kenyamanan	1	5	5
		Kepemilikan	2,6	3	
2.	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitmen</i>)	Moral	9,10,11,12	7	5
3.	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Kebutuhan	13	-	1
		Peran	-	-	
		Sedikitnya kesempatan kerja	-	-	

Jumlah	8	3	11
---------------	---	---	----

b. Skala budaya organisasi

Skala ini budaya organisasi ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Novia Ainun Baroroh, mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2016) “Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Organisasi Di HMI Cabang Kota Malang”. Skala budaya organisasi ini berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh teori Denison (1995) yang terdapat empat aspek yaitu: Keterlibatan (*Involvement*), Kemantapan (*Consistency*), Penyesuaian (*Adaptability*), dan Tujuan (*Mission*).

a) Blueprint skala budaya organisasi

3.2 Tabel Blueprint Skala Budaya Organisasi

No.	Aspek	Indikator Perilaku	No Aitem	Jumlah
			Favorabel	
1.	Keterlibatan (<i>involvement</i>)	Pemberdayaan	1, 2, 25,26	8
		Orientasi Tim	4, 27	
		Pengembangan Kemampuan	5, 6	
2.	Kemantapan (<i>Consistency</i>)	Kesepakatan	31	6
		Koordinasi	33	
		integrasi	11, 12, 35, 36	
3.	Penyesuaia (<i>Adaptability</i>)	Mudah bergaul dengan rekan organisasi	13, 14, 37,	10
		Mampu menetapkan perubahan	15, 16, 39, 40	
		Kemampuan untuk belajar	17, 18, 42	
4.	Tujuan (<i>Mission</i>)	Mengetahui dengan baik tujuan dan sasaran organisasi	19, 20, 43, 44	11
		Intensi dan arah yang strategis	21, 22, 45, 46	
		Visi	23, 24, 48	
Jumlah				35

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji validitas digunakan mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dikukur tersebut (Ghozali, 2019). Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, instrumen yang digunakan valid.

Pada skala yang diadopsi dari Novia Ainun Baroroh, mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2016) “Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Organisasi Di HMI Cabang Kota Malang” membuktikan bahwa jumlah item yang awalnya berjumlah 48, setelah dilakukannya penelitian terdapat 13 item yang gugur, maka tersisa sebanyak 35 item.

Skala komitmen organisasi diambil berdasarkan skala yang sudah diadaptasi dari *Three-Component Model (TCM) Employee Commitment survei Revised version* yang sudah dikembangkan oleh Mayer, Allen dan Smith (1993) yang juga dilakukan penelitian oleh Kholifatul Lutfia (Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang) yang membuktikan bahwa setelah dilakukan beda item, yang awalnya ada 18 aitem, dan aitem yang valid berjumlah 11 (8 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*) dan yang dinyatakan gugur ada 7 aitem.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Menurut Azwar (2014) semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitas, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

Untuk menguji reliabilitas atau Instrumen dalam penelitian ini digunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien keandalan menunjukkan mutu dari seluruh proses pengumpulan data penelitian. *Alpha Cronbach* ditunjukkan dengan :

$$\alpha = \frac{k - r}{1(k - 1)r}$$

Keterangan :

r : rata-rata korelasi antar item

k : jumlah item

Apabila hasil *Cronbach Alpha* > 0,05 maka instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel (Ghozali, 2005).

Pada skala budaya organisasi yang diadaptasi dari Novia Ainun Baroroh, mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2016) “Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Organisasi Di HMI Cabang Kota Malang” mendapatkan hasil koefisien *Alpha Cronbach* .919 yang berarti skala tersebut dapat dikatakan reliabel, karena mendekati angka 1.00.

Skala komitmen organisasi diambil berdasarkan skala yang sudah diadaptasi dari *Three-Component Model (TCM) Employee Commitment survei Revised version* yang sudah dikembangkan oleh Mayer, Allen dan Smith (1993) yang juga dilakukan oleh Kholifatul Lutfia (Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang) yang membuktikan bahwa *Alpha Cronbach* menunjukkan hasil .841 dari 11 aitem. Hal tersebut dikatakan reliabel karena mendekati angka 1.00.

G. Metode Analisis data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif (kategorisasi data) dan analisis regresi.

1. Analisis Deskriptif

a. Kategorisasi Data

1) Mencari *Mean*

Rumus mencari *mean* Hipotetik sebagai berikut:

$$M = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \Sigma \text{ Aitem}$$

Keterangan:

M : *Mean* Hipotetik

- $i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem
 $i \text{ Min}$: Skor terendah aitem
 $\Sigma \text{ Aitem}$: Jumlah seluruh aitem pada skala

2) Mencari *Standar Deviasi*

Setelah rata-rata atau mean diketahui, selanjutnya menentukan *standar deviasi* dengan rumus:

$$SD = 1/6 (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

$i \text{ Max}$: Skor tertinggi aitem

$i \text{ Min}$: Skor terendah aitem

3) Menentukan Kategorisasi

pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi setiap organisasi, penentuan kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi = $X > (M+1+ SD)$
- b. Sedang = $(M - 1 SD) \leq X \leq (M + 1 SD)$
- c. Rendah = $X < (M - 1 SD)$

b. Analisis Regresi

Arikunto (2005) menjelaskan bahwa analisis regresi merupakan sebuah teknik statistik untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan setiap variabel berupa skor. Analisis regresi diartikan sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut variabel yang diterangkan (*the explained variabel*). Dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*) (Gujarati,2006).

Analisis regresi digunakan untuk beberapa tujuan utama, yaitu : 1) untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak signifikan, 2) untuk

mencari korelasi antara sesama prediktor dan setiap prediktor dengan kriterium dengan menguji taraf signifikasinya (jika prediktornya lebih dari satu), 3) untuk mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor, 4) untuk menyusun persamaan garis regresi, 5) untuk mencari bobot sumbangan yang efektif dari tiap prediktor (jika prediktor dari satu), dan untuk mencari korelasi parsial jika diperlukan (Arikunto, 2005). Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan tujuan mencari bobot sumbangan yang efektif, menguji korelasi apakah ada signifikan atau tidak dan untuk mencari korelasi.

Analisis data yang digunakan dalam peneliti menggunakan regresi linier sederhana, karena mencari dan menguji korelasi antar variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Selain itu, tujuan analisis ini bertujuan untuk mencari bobot sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS for Windows 23.0*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni Mi Al- Islah)

a. Sejarah Singkat organisasi IKAMIA

Berawal dari kegiatan rutin 17 Agustus yang diselenggarakan oleh pihak sekolah Mi Al-Islah. Pihak sekolah membuat *event* jalan sehat yang panitianya melibatkan beberapa alumni Mi Al-Islah. melihat potensi dari beberapa alumni yang sangat bagus dan berantusias, maka pihak sekolah mempunyai rutinitas setiap kegiatan 17 Agustus mengadakan jalan sehat yang dikelola para alumni. Dari hal tersebut pihak sekolah mempunyai ide untuk membentuk sebuah wadah untuk menampung semua alumni Mi Al-Islah yang bertujuan untuk memperkuat tali silaturahmi para alumni, membantu kebutuhan yang diperlukan Mi Al-Islah, tempat *sharing* pendidikan. kemudian terbentuklah organisasi IKAMIA. yang disahkan pada tanggal 11 Juli 2018.

b. Visi Misi Organisasi IKAMIA

1) Visi :

Membantu mewujudkan generasi muda yang mandiri, inovatif, kreatif, dan produktif demi anak didik Mi Al-Islah.

2) Misi :

- a) Memperkokoh tali silaturahmi sesama alumni Mi Al-Islah
- b) Memberikan kontribusi dibidang apapun yang dibutuhkan oleh Mi Al-Islah.
- c) Mendukung segala aspek kegiatan yang dibuat oleh Mi Al-Islah.
- d) Mengembangkan wawasan pendidikan yang modern.

c. Program Organisasi IKAMIA

- 1) Program Kegiatan 17 Agustus
- 2) Bazar Haflah Akhirsanah
- 3) Jalan Sehat
- 4) Rapat ADART
- 5) Rapat Bulanan

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di organisasi IKAMIA di dusun pedurungan desa Dukuhtunggal kecamatan Glagah Kabupaten Lamongan, dengan cara menyebarkan google form skala komitmen organisasi dan budaya organisasi kepada pengurus dan anggota organisasi yang memenuhi kriteria penelitian. Subjek penelitian ini terdiri dari 55 anggota organisasi IKAMIA. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 Desember 2020 – 1 Februari 2021 dengan cara menyebarkan google form ke grup whatsapp dan chat pribadi anggota sesuai dengan izin yang diberikan oleh masing-masing ketua organisasi.

2. Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas digunakan mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur (Ghozali, 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IMB SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23.0 for windows dengan teknik validitas *product moment person* dan item dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan skor sig. $< 0,05$ dengan skor_{tabel} pada penelitian 0,266 (n=55).

a. Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji validitas pada skala komitmen organisasi dengan jumlah aitem 11 yang diujikan kepada 55 subjek, mendapatkan hasil bahwa 11 aitem dikatakan valid. Adapun rincian hasil validitas skala komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Validitas Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	No. Aitem		Total
			Aitem Valid	Aitem Gugur	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Kenyamanan	1, 4	-	5
		Kepemilikan	2, 3, 5	-	
	Komitmen Normative (<i>Normative Commitment</i>)	Moral	6, 7, 8, 9, 10	-	5
	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Kebutuhan	11	-	1
		Peran	-	-	
		Sedikitnya kesempatan kerja	-	-	
Jumlah			11	0	11

b. Skala Budaya Organisasi

Berdasarkan uji validitas aitem dari skala budaya organisasi dengan jumlah aitem 35 yang diujikan kepada 55 subjek, mendapatkan hasil bahwa 35 aitem dikatakan valid. Adapun rincian hasil validitas skala budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Validitas Skala Budaya Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	No Aitem		Total
			Aitem Valid	Aitem Gugur	
Budaya Organisasi	Keterlibatan (<i>Involvement</i>)	Pemberdayaan	1,2, 20,21	-	4
		Orientasi Tim	3, 22	-	2
		Pengembangan Kemampuan	4, 5	-	2
	Kemantapan (<i>Consistency</i>)	Kesepakatan	23	-	1
		Koordinasi	24	-	1
		Integrasi	6, 7, 25, 26	-	4
	Penyesuaian (<i>Adaptability</i>)	Mudah Bergaul dengan rekan Organisasi	8, 9, 27	-	3
		Mampu Menetapkan Perubahan	10, 11, 28, 29	-	4
		Kemampuan	12,	-	3

		untuk belajar	13, 30,		
	Tujuan (<i>Mission</i>)	Mengetahui dengan baik tujuan dan sasaran organisasi	14, 15, 31, 32	-	4
		Intensi dan arah yang strategis	16, 17, 33, 34	-	4
		Visi	18, 19, 35	-	3
Jumlah			35	0	35

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk (Ghozali, 2019). Uji reliabilitas atau instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronvabch* dengan menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitas, dan begitu sebaliknya jika semakin rendah reliabilitas mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2014). Adapun hasil uji reliabilitas pada skala budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Reliabilitas Skala Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Instrumen	Skor	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,856	Reliabel

Budaya Organisasi	0,965	Reliabel
-------------------	-------	----------

Tabel 4.4 Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	11

Tabel 4.5 Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,965	35

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala dapat dinyatakan reliabel karena mendekati angka 1,00 yaitu pada skala komitmen organisasi dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,847 dan skala budaya organisasi dengan nilai *Alpa Cronbach* 0,963. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing skala memiliki keandalan mengukur tujuan pengukuran.

C. Paparan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Data

a. Deskripsi Katategori Data

Berdasarkan data subyek yang sudah diperoleh dan dianalisis diperoleh data statistik pada masing-masing skala atau alat ukur. Tahapan analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23.0 *for windows* dan mengkategorisasi berdasarkan prosentase yang bertujuan untuk mengetahui tingkat variabel dalam populasi subyek.

1) Kategori Komitmen Organisasi pada organisasi IKAMIA

4.6 Tabel Kategorisasi Tingkat Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	36	65,5	65,5	65,5
	Sedang	18	32,7	32,7	98,2
	Tinggi	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Tabel di atas menjelaskan bahwa tingkat komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA dengan jumlah anggota 55 orang. 36 anggota menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang rendah, 18 orang berkomitmen sedang, dan 1 orang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. hal tersebut dikarenakan organisasi IKAMIA yang belum memiliki nilai dan norma yang tetap, sehingga banyaknya anggota yang tidak mempunyai rasa keterikatan dan menyebabkan komitmen organisasi yang rendah. selain itu, banyaknya anggota organisasi yang tidak peduli ketika terjadi permasalahan dalam organisasi IKAMIA dan lebih memilih bergabung atau mengikuti organisasi yang lain.

2) Kategori Budaya Organisasi pada organisasi IKAMIA

4.7 Tabel Kategorisasi Tingkat Budaya Organisasi Pada Organisasi IKAMIA

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1,8	1,8	1,8
	Sedang	33	60,0	60,0	61,8
	Tinggi	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi pada organisasi IKAMIA yang berjumlah 55 anggota. mayoritas masuk dalam kategori sedang dengan jumlah 33 orang, kemudian 21 orang masuk dalam kategori tinggi, dan 1 orang berkategori rendah.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan setiap variabel berupa skor (Arikunto, 2005). Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23.0 for windows. Adapun analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Organisasi IKAMIA

Tabel 4.8 Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Organisasi IKAMIA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,534	9,242

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (r) 0,763. dari output diperoleh R Square 0,542 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi terhadap organisasi IKAMIA sebesar 0,542

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	5362,560	1	5362,560	62,785	,000 ^b
	Residual	4526,822	53	85,412		
	Total	9889,382	54			

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji anova pada tabel tersebut diperoleh hasil bahwa skor $F = 62,785$ dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena probabilitas atau signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,302	8,232		4,531	,000
	Komitmen Organisasi	2,085	,263	,736	7,924	,000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji koefisien dapat diketahui dan persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 37,302 + 2,085X$$

a) Nilai konstanta 37,302 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada nilai variabel independen (X) atau nilai variabel konstan, maka variabel komitmen organisasi dapat mencapai 37,302.

b) Koefisien regresi menunjukkan bahwa jika terdapat kenaikan 1% pada variabel komitmen organisasi maka akan terjadi kenaikan pada nilai variabel komitmen organisasi sebesar 2,085. Koefisien regresi X bernilai positif.

c) Nilai $t = t_{hitung} > t_{tabel}$

$$= 7,924 > 2,00576$$

Oleh karena itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA.

D. Pembahasan

1. Tingkat Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi IKAMIA

Berdasarkan data yang sudah diuraikan di atas dan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada anggota organisasi IKAMIA yang terbagi dalam 3 kategori yaitu, Tinggi, sedang, dan rendah. Hasil dari pembagian kategori tersebut adalah 1 orang anggota dengan 1,8% berada dalam kategori tinggi, 18 orang dengan prosentase 32,7% berada dalam kategori sedang, dan 36 orang dengan prosentase 65,5% berada dalam kategori rendah. Sehingga tingkat komitmen organisasi pada anggota organisasi IKAMIA tergolong pada kategori rendah.

Menurut Mayer dan Allen (2012) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam berorganisasi yaitu, karakteristik pribadi dan karakteristik organisasi.

Terdapat dua variabel pada karakteristik pribadi yaitu, variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis meliputi gender, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan yang ditempuh, dan lamanya individu bekerja dalam organisasi. Sedangkan variabel disposisional meliputi kepribadian dan nilai yang dimiliki setiap anggota organisasi, termasuk juga kebutuhan dalam berprestasi, kebutuhan dalam berafiliasi, etos kerja yang baik, dan berpersepsi dalam kompetensi individu tersebut.

Setiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda-beda seperti: struktur organisasi, desain kebijakan yang diterapkan, cara sosialisasi kebijakan kepada setiap anggota.

Hal tersebut juga terjadi pada fenomena yang dilapangan, organisasi IKAMIA yang merupakan organisasi independen, atau diartikan organisasi yang tidak mengikat anggotanya, karena belum dibentuknya nilai dan norma yang tetap dalam organisasi dapat menjadikan tingkat komitmen organisasi pada anggota rendah, akibatnya anggota bisa keluar-masuk organisasi. Selain itu pada karakteristik pribadi setiap anggota yang memiliki rentang usia yang berbeda dan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. Tingkat Budaya Organisasi pada Anggota Organisasi IKAMIA

Berdasarkan data yang sudah diuraikan di atas dan untuk menjawab rumusan masalah kedua, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi pada anggota organisasi IKAMIA yang terbagi dalam 3 kategori yaitu, Tinggi, sedang, dan rendah. Hasil dari pembagian kategori tersebut adalah 21 orang anggota dengan 38,2% berada dalam kategori tinggi, 33 orang dengan prosentase 60% berada dalam kategori sedang, dan 1 orang dengan prosentase 1,8% berada dalam kategori rendah. Sehingga tingkat budaya organisasi pada anggota organisasi IKAMIA tergolong pada kategori sedang.

Hal tersebut terjadi karena organisasi IKAMIA masih menggunakan nilai dan norma yang ada di masyarakat yang berlaku, sehingga para anggotadapat menyetujui dan menerima. Menurut Wibowo (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu, pengaruh eksternal (umum), pengaruh nilai yang dianut masyarakat, dan faktor spesifik dari organisasi.

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada organisasi IKAMIA

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji regresi linier sederhana yang manguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, diperoleh hasil yang bahwa adanya pengaruh yang

signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA dengan nilai $R_{\text{Square}} 0,542$ dengan signifikansi $0,000$ ($F=62,785$, $p<0,05$). dan nilai $R_{\text{Hitung}} > R_{\text{Tabel}} = 7,924 > 2,00576$ (Sig $0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar $54,2\%$, sedangkan $45,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Budaya organisasi ini juga memiliki hubungan atau arah yang positif ($Beta = 2,085$) dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan paparan yang sudah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima (H_0), yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka $54,2\%$. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan $45,8$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu, penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Nanda P. dan Umi Anugerah I. (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan sebesar $0,596$ juga bersifat positif dan linier, yang berarti semakin tinggi seseorang memaknai budaya organisasi maka, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya dan begitu sebaliknya, semakin rendah seseorang memaknai budaya organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasinya. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okta Purnamasari (2016) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di badan narkotika nasional (BNN) Kota Kediri yang juga mendapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pathardikar & Sahu (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor yang signifikan dari komitmen organisasi. Budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan dengan nilai kontribusi utama sebesar 74% yang menunjukkan bahwa faktor fisik dan material dalam sebuah organisasi sangat penting guna membangun sebuah komitmen organisasi.

Hasil observasi, wawancara, dan penyebaran google form yang menjadi penguat adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut tercermin dari sikap dan hasil wawancara dari anggota organisasi yang mengatakan bahwa banyaknya anggota yang tidak hadir ketika ada pertemuan atau rapat dengan alasan adanya kegiatan/kesibukan yang lain. 84,6% mengatakan bahwa 50% pentingnya organisasi yang mereka ikuti dalam hidupnya. Sikap tersebut mencerminkan dalam salah satu aspek komitmen organisasi yaitu komitmen normatif dan komitmen afektive, dimana adanya sebuah rasa keterikatan individu dalam sebuah organisasi yang diikutinya (Mayer & Allen, 1991) ketika seorang anggota sudah mempunyai rasa keterikatan kepada organisasi yang diikutinya tinggi, maka anggota tersebut mampu meluangkan waktu, perhatian dan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Begitupula sebaliknya jika anggota tersebut memiliki rasa keterikatan yang rendah, maka anggota tersebut tidak memiliki kepedulian, perhatian bahkan dapat mementingkan kegiatan atau yang dirasa lebih penting.

Hasil wawancara kepada salah satu anggota organisasi IKAMIA juga mendapatkan jawaban bahwa organisasi IKAMIA tidak terurus atau minim dalam kepedulian anggota, hal tersebut disebabkan dalam organisasi IKAMIA masih memakai nilai dan norma yang ada di masyarakat dan belum ditetapkan nilai dan norma organisasi. Sehingga anggota organisasi dengan mudahnya keluar-masuk dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, Komitmen organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi guna kemajuan, perkembangan, dan bertahannya sebuah organisasi. Disisi lain budaya organisasi juga berpengaruh. karena ketika budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut tidak maka organisasi anggota organisasi tersebut akan berperilaku sesuka hatinya, tanpa memikirkkan adanya sanksi atau *punishment* yang ada.

Selain itu, penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Nanda P. dan Umi Anugerah I. (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan sebesar 0,596 juga bersifat positif dan linier, yang berarti semakin tinggi seseorang memaknai budaya organisasi maka, semakin tinggi pula komitmen

organisasi yang dimilikinya dan begitu sebaliknya, semakin rendah seseorang memaknai budaya organisasi, maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA berada pada kategori tinggi 1,8% (1 anggota), 32,7% (18 anggota) berada dalam kategori sedang, dan 65,5% (36 anggota) berada dalam kategori rendah. Sehingga tingkat komitmen organisasi pada anggota organisasi IKAMIA tergolong pada kategori rendah.

2. Tingkat budaya organisasi pada organisasi IKAMIA

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi pada organisasi IKAMIA berada pada kategori tinggi 38,2% (21 anggota), 60% (33 anggota) berada dalam kategori sedang, dan 1,8% (1 anggota) berada dalam kategori rendah. Sehingga tingkat budaya organisasi pada anggota organisasi IKAMIA tergolong pada kategori sedang.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada organisasi IKAMIA dengan pengaruh 50,2% dan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

1. Bagi organisasi IKAMIA dan IPNU & IPPNU

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa budaya organisasi sangatlah berpengaruh terhadap komitmen organisasi, untuk itu bagi organisasi IKAMIA dan IPNU & IPPNU dapat meningkatkan tingkat budaya organisasinya, guna meningkatkan komitmen organisasi pada anggota organisasinya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan peneliti, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih luas mengenai komitmen organisasi dengan menggunakan instrumen lain. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan variabel bebas lainnya untuk melihat hubungan antara kedua variabel, atau dapat dikaji dari setiap aspeknya, sehingga dapat diketahui seberapa tinggi sumbangsih masing-masing faktor atau aspek pada komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Ed. Revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arzaq, M. T. 2007. *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Ciputat*. (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Daft, R. L. 2003. *Manajemen*. Jilid 2. Alih Bahasa : Emil Salim & Iman Karmawan. Jakarta: Erlangga.
dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Denison, Daniel R. & Mishara, Ariel, K. 1995. *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness Organization Science*. Vol.6.No_.2
- Departemen Agama Ri, *Al Qur'an dan Terjemah Edisi Usul Fiqih : juz 1-30*: Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema. 2007
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi IX*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J 7 Barron, R.A. 1993. *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5thED.), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Jaros, S. 2007. *Meyer and Allen Model Of Organizational Commitment : Meanstrument Issues. The icfai Journal of Organizational behavior*. Vol. VI. No. 4
- Koesmono, H.Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan.Vol.7.No.2
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 5th)*. Jakarta. Salemba Empat
- Kurniawan,M. Rizki. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik*.Semarang. Skripsi.
- Labib, Z. Khusbul.2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap*

- Komitmen Organisasi pada kantor sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.* Malang. Skripsi
- Meyer, J. P., & Allen, N.J. 1991. *A Three-Component Copceptualization of Organizational Commitment.* *HumanResource Mangement Review.* Vol 1 No. 1,
- Meyer, J. P., & Becker, T.E. 2004 *Employee Comitment and Motivation: A Conceptual Analysisi and Integrative Model.* *Journal Of Applied Psychology.* Vol. 89. No. 6
- Moeljono, Djokosantoso. 2004. *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mohyi, Ach. 2012. *Teori dan Perilaku Organisasi.* Malang. UMM Press.
- Mowday, R.t.,Porter, L.w., & Steers. r. M. (1982). *Employee-organization linkages:The Psychology of commitment, absenteeism,and turnover.* New York: Akademic Press.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* *Jurnal Ekonomi & Syari'ah.* Vol 1.No.1.
- Pathardikar, Avinash D. Dan Sangeeta Sahu. 2011. *Implications Of The Organization Culture Antecedents On Organization commitment.* SAGE Publication. Washington DC.
- Perawironegoro, Djamaluddin. 2020. *Budaya Organisasi (Studi Tematik Qur'an dan Hadits)*
- Pradita, Bachtiar Nanda & Ummi A. Izzati. 2019. *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik PT X di Surabaya.* *Jurnal Psikologi.* Volume.6 Nomor 4.Universitas Negeri Surabaya.
- Prahara, Sowanya A dan Syarif Hidayat. 2019. *Budaya Organisasi dengan work engagement pada karyawan.* *Jurnal RAP (riset actual psikologi)* Vol. 10. No. 02. Universitas Negeri Padang Indonesia
- Purnamasari, Okta. 2016. *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di badan narkotika (BNN) kota Kediri.* *Jurnal Revitalisasi.* *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5, Nomor 4.
- Ramadhani, Nur Anissa dan Riza Noviana Khoirunnisa. 2018. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita.* *Jurnal Psikologi.* Vol. 05. No. 02. Unesa.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I.(2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang dimediasi oleh*

- kepercayaan*. The Journal Of Business and Management, Vol.16. No.2
- Saputra, Inggar. *Peran Organisasi Kepemudaan Dalam Meningkatkan Pemahaman Wawasan Nusantara Di Kalangan Pemuda Indonesia*. Jurnal Ilmu Pendidikan PKn dan Sosial Budaya. Universitas Mercubuana
- Sianipar, Anggie Rumondang Berlina, dan Kristiana Haryani. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensitas Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X*. Psikoedukasi. Vol.13.No.1.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sundari, Siti. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediator*. Malang. Skripsi
- Sustrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana Widayastuti, H. C. 2009. *Hubungan antara budaya organisasi*
- Tarjono. 2019. *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating*. Jurnal Ekonomak. Volume V. Nomor 3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi.
- Yazid, bin Abdul Qadir Jawas. *Ahlus Sunnah Wal Jama'ah Menjaga Ukhuwah (Persaudaraan) Sesama Mukmin*. Almanhaj. (2021, Februari 24). <http://almanhaj.or.id/1324-ahlus-sunnah-wal-jamaah-menjaga-ukhuwwah-persaudaraan-sesama-mukminin.html>
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER SURVEY STUDI PENDAHULUAN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan keadaanmu sekarang! Karena Tidak ada jawaban yang salah.

1. Apa yang kamu lakukan jika ada masalah dalam organisasi IKAMIA?
 - a. Peduli
 - b. Tidak Peduli
2. Apakah kamu mengetahui visi-misi dalam organisasi IKAMIA?
 - a. Tidak
 - b. Ya
3. Apa yang kamu lakukan jika mendapatkan tugas dalam organisasimu ?
 - a. Menunda Pekerjaan
 - b. Tidak Menunda Pekerjaan
4. Seberapa pentingnya organisasi IKAMIA dalam kehidupanmu?
 - a. 100%
 - b. 50%
5. Jika kamu mengetahui kerugian yang didapatkan dalam organisasi IKAMIA, apa yang akan kamu lakukan ?

Terimakasih ☺

Lampiran 2

VERBATIM WAWANCARA

Subyek 1 (RA)

Keterangan:

A : Pewawancara (Peneliti)

B : Narasumber (Subyek 1)

A	Assalamu'alaikum Wr.Wb
B	Wa'alaikumsalam Wr.Wb
A	Maaf mengganggu waktunya kak, apakah kakak sedang sibuk?
B	iya, oh saya tidak sibuk kak. Ada yang bisa dibantu?
A	Mau tanya-tanya tentang organisasi IKAMIA, apakah boleh?
B	Oh, iya boleh, silahkan
A	Apakah kakak mengikuti setiap kegiatan atau pertemuan yang dibuat oleh organisasi IKAMIA?
B	Kalau itu lihat waktu dan kondisi, ketika waktu saya longgar saya mengikuti kegiatan atau pertemuan yang dibuat organisasi IKAMIA, tetapi kalau sibuk ya saya tidak mengikuti.
A	Lalu, kalau anggotanya sendiri ketika diadakan pertemuan / rapat, apakah banyak yang hadir?
B	Sebenarnya banyak yang tidak hadir, karena mereka banyak kesibukan atau kegiatan lain, jadi gak bisa hadir. kalau menurutku selain itu juga kurangnya kegiatan program kerja di IKAMIA sendiri, jadi seolah-olah organisasinya tidak jalan/aktif lagi.
A	Apakah kakak mengetahui alasan dari kurang aktifnya organisasi IKAMIA sendiri?
B	Untuk alasan tidak aktifnya sendiri karena anggotanya tidak ada yang mengurus organisasi itu kak, rata-rata anggotanya lebih mengikuti kegiatan

	lain.
A	Selain itu, apakah ada alasan lain kak?
B	Mungkin juga karena di organisasi IKAMIA belum ditetapkan nilai dan norma yang terlalu mengikat dari setiap anggota.
A	Jika nilai dan Norma yang dipakai dalam organisasi ini belum ditetapkan, lalu IKAMIA memakai nilai dan norma apa kak?
B	Nilai dan norma di organisasi IKAMIA masih memakai nilai dan norma yang berlaku di masyarakat.
A	Ooh seperti itu, Sepertinya sudah cukup apa yang saya tanyakan. Terimakasih kak untuk waktunya.
B	Sama-sama kak.

Subyek 2 (FA)

Keterangan:

A : Pewawancara (Peneliti)

B : Narasumber (Subyek 2)

A	Assalamu'alaikum
B	Wa'alaikumsalam
A	Sibuk kah kak?
B	Tidak, kenapa?
A	Mau tanya-tanya seputar organisasi IKAMIA. Apakah boleh?
B	boleh, silahkan
A	Apakah kakak biasanya mengikuti kegiatan yang diadakan organisasi IKAMIA?
B	Yaa sering, tapi tidak setiap kegiatan saya ikut.
A	Kalau boleh tahu, apakah anggotanya sendiri ketika diadakan pertemuan / rapat, apakah banyak

	yang hadir?
B	Hadir tapi tidak banyak
A	Owalah begitu, kira-kira menurut kakak apa alasan banyaknya anggota yang kurang aktif di IKAMIA?
B	Kalau menurutku itu karena 1. banyaknya organisasi yang diikuti 2. sudah tidak ada keinginan berada di IKAMIA
A.	Kira-kira organisasi apa yang paling banyak diikuti kak?
B	Organisasi IPNU & IPPNU, karena kegiatan di organisasi itu banyak daripada di IKAMIA
A	Owalah seperti itu, apakah menurut kakak ada alasan lain ?
B	Tidak ada, kalau setahuku seperti itu, tapi tidak tahu kalau ada faktor lain.
A	Owalah seperti itu, Saya kira cukup kak untuk pertanyaan dan jawabannya. Terimakasih untuk waktunya kak.
B	Iya, sama-sama

Subyek 3 (DI)

Keterangan:

A : Pewawancara (Peneliti)

B : Narasumber (Subyek 3)

A	Assalamu'alaikum
B	Waalaikumsalam Iya, ada apa?
A	Maaf mengganggu waktunya, Apakah kakak sibuk?
B	Tidak, kenapa?
A	Mau tanya seputar organisasi IKAMIA

B	waah, silahkan
A	Oke, Apakah kakak biasanya mengikuti kegiatan yang diadakan organisasi IKAMIA? seperti rapat.
B	Waah, kalau itu saya banyak tidak ikutnya kak
A	Owalah, boleh tahu alasannya kenapa kak?
B	Hehehe, saya biasanya kerja, kalau tidak begitu, ada kegiatan lain. begitu kak, jadi saya kurang paham terkait organisasi IKAMIA ini.
A	Ooh begitu, baiklah kak, sepertinya sudah cukup. Terimakasih banyak kak.
B	Oh iya, sama-sama

Subyek 4 (VR)

Keterangan:

A : Pewawancara (Peneliti)

B : Narasumber (Subyek 4)

A	Hallo kak
B	Iya, ada apa?
A	Apakah kakak sibuk?
B	Tidak, kenapa?
A	Mau tanya-tanya seputar IKAMIA kak, apakah boleh?
B	Boleh kak, mau tanya apa?
A	Apakah kakak biasanya mengikuti kegiatan-kegiatan yang dibuat IKAMIA?
B	Saya jarang mengikuti kegiatan-kegiatan IKAMIA kak,
A	Kalau boleh tahu apa alasannya ya kak?
B	Karena ketika ada kegiatan IKAMIA, pasti berbarengan dengan kegiatan saya yang lain kak.
A	Owalah seperti itu, kalau boleh tau apa alasan kakak lebih memilih kegiatan lain yang kakak

	ikuti?
B	Alasanku lebih memilih kegiatan lain daripada mengikuti kegiatan IKAMIA itu, karena menurutku di IKAMIA organisasinya kurang aktif.
A	Lalu apakah kakak tau alasan tidak aktifnya organisasi IKAMIA?
B	Menurutku sih karena anggotanya juga kurang sungguh-sungguh dan seperti pengkaderannya juga belum berhasil
A	Baiklah, sepertinya sudah cukup kak, Terimakasih untuk waktunya.
B	Oke, sama-sama

Subyek 5 (KN)

Keterangan:

A : Pewawancara (Peneliti)

B : Narasumber (Subyek 5)

A	Assalamu'alaikum
B	Wa'alaikumsalam
A	Apakah kakak sibuk?
B	Tidak, kenapa?
A	Mau tanya-tanya seputar IKAMIA, apakah boleh?
B	Iya boleh,
A	Apakah kakak biasanya mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan IKAMIA?
B	Waah kalau itu saya jarang ikut kak
A	Kalau boleh tau alasannya apa ya?
B	Karena saya kerja, jadi jarang mengikuti kegiatan IKAMIA
A	Owalah seperti itu, lalu apakah kakak mengetahui alasan dari kurang aktifnya organisasi IKAMIA ?

B	Kalau menurutku kurang aktifnya organisasi itu dari anggotanya sendiri yang kurang aktif.
A	Oh seperti itu, apakah menurut kakak ada alasan lain yang mempengaruhi tidak aktifnya organisasi itu?
B	Kurang tahu lagi ya, kalau menurutku ya itu.
A	Oke kak, sepertinya sudah cukup. Terimakasih
B	Oke, Sama-sama

Lampiran 3

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Sebelum mengisi angket, isilah kolom identitas terlebih dahulu:

Nama :

Usia :

Jenis kelamin:

Petunjuk pengerjaan

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas saudara adalah memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menggambarkan atau yang paling mendekati keadaan diri saudara

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda karena itu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara, karena tidak ada jawaban yang salah sejauh itu penilaian pribadi saudara

-----☺ selamat mengerjakan ☺-----

-Instruksi

Isilah pernyataan dibawah ini sesuai dengan cerminan saudara senyatanya pada saat ini:

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya senang menghabiskan sisa waktu saya berkarir di IKAMIA				

2.	Saya merasa permasalahan IKAMIA juga menjadi masalah saya				
3.	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap IKAMIA				
4.	Saya merasa tidak menjadi bagian IKAMIA				
5.	IKAMIA mempunyai makna yang berarti bagi saya				
6.	Saya merasa tidak mempunyai kewajiban untuk tetap dalam IKAMIA				
7.	Saya akan merasa bersalah ketika meninggalakna IKAMIA				
8	IKAMIA layak mendapat kesetiaan saya				
9.	Saya tidak meninggalkan IKAMIA karena saya merasa mempunyai kewajiban pada anggota yang terlibat di dalamnya				
10.	Saya merasa berhutang budi pada IKAMIA				
11.	Menjadi bagian dari IKAMIA merupakan kebutuhan yang esensial				

Terimakasih ☺

Lampiran 4

SKALA BUDAYA ORGANISASI

Sebelum mengisi angket, isilah kolom identitas terlebih dahulu:

Nama :

Usia :

Jenis kelamin:

Petunjuk pengerjaan

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Tugas saudara adalah memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menggambarkan atau yang paling mendekati keadaan diri saudara.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda karena itu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara, karena tidak ada jawaban yang salah sejauh itu penilaian pribadi saudara.

-----☺ selamat mengerjakan ☺-----

Instruksi

Isilah pernyataan dibawah ini sesuai dengan cerminan saudara senyatanya pada saat ini:

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya ikut dalam kepanitiaan kegiatan yang diadakan oleh organisasi				
2.	Saya mengikuti setiap diskusi atau rapat dalam organisasi				

3.	Saya membentuk kelompok kecil saat memecahkan masalah dalam organisasi				
4.	Saya senang mendapatkan tantangan baru dalam organisasi				
5.	Saya bebas mencurahkan segala ide yang saya miliki untuk kebaikan organisasi				
6.	Saya menceritakan sejarah dan keberadaan organisasi kepada pihak lain				
7.	Saya merasa bangga dan dihargai dalam organisasi				
8.	Saya adalah orang yang mudah akrab dengan anggota baru organisasi				
9.	Saya bisa menjalin hubungan baik dengan anggota di organisasi				
10.	Saya didorong untuk mencari cara-cara yang baru dalam menyelesaikan masalah				
11.	Saya mencari informasi baru untuk kemajuan organisasi				
12.	Saya semangat bekerja untuk lebih baik dalam organisasi				
13.	Saya mendapat kesempatan untuk menemukan hal baru diluar tugas yang saya terima.				
14.	Tujuan organisasi muda saya mengerti dan saya terima				
15.	Saya mampu bersikap sesuai dengan AD-RT organisasi				
16.	Saya berusaha menjadi pribadi				

	yang mencerminkan ciri khas organisasi				
17.	Saya segera menjalankan tugas yang saya peroleh				
18.	Saya berkontribusi terhadap setiap kegiatan dan tugas yang ada di organisasi				
19.	Saya adalah salah satu kader yang dapat mempengaruhi kualitas organisasi dimasa depan				
20.	Saya memiliki kesempatan untuk mengemban kemampuan saya				
21.	Saya berkesempatan untuk mencoba hal baru yang dalam organisasi				
22.	Saya memiliki kekompakan dalam kerja tim (devisi) di organisasi				
23.	Saya berani menyampaikan aspirasi anggota dari devisi saya				
24.	Saya membicarakan organisasi dengan serius				
25.	Saya memilih berorganisasi dari mengikuti komunitas				
26.	Saya ada ketika organisasi membutuhkan saya				
27.	Saya saling terbuka dengan anggota lain				
28.	Saya mendapatkan hal baru yang perlu dicoba dalam organisasi				
29.	Saya mendapatkan hal baru yang perlu dicoba dalam organisasi				
30.	Saya berbenah diri sesuai dengan hasil evaluasi kerja				

31.	Saya bertahan didalam organisasi karena saya mengetahui tujuan organisasi				
32.	Saya melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan organisasi				
33.	Saya mendiskusikan tugas yang saya dapat dengan devisi lain untuk meminta pertimbangan				
34.	saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan				
35.	Kegiatan yang saya lakukan dalam organisasi untuk keberhasilan organisasi dimasa depan.				

Terimakasih ☺

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Correlations		Jumlah
VAR00001	Pearson Correlation	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00002	Pearson Correlation	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00003	Pearson Correlation	,550**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00004	Pearson Correlation	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00005	Pearson Correlation	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00006	Pearson Correlation	,513**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00007	Pearson Correlation	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00008	Pearson Correlation	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00009	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00010	Pearson Correlation	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00011	Pearson Correlation	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	55
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6

HASIL UJI VALIDITAS SKALA BUDAYA ORGANISASI

Correlations

		Jumlah
VAR00001	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00002	Pearson Correlation	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00003	Pearson Correlation	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00004	Pearson Correlation	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00005	Pearson Correlation	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00006	Pearson Correlation	,431**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	55
VAR00007	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00008	Pearson Correlation	,634**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00009	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00010	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00011	Pearson Correlation	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	55
VAR00012	Pearson Correlation	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00013	Pearson Correlation	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00014	Pearson Correlation	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00015	Pearson Correlation	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00016	Pearson Correlation	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00017	Pearson Correlation	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00018	Pearson Correlation	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00019	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00020	Pearson Correlation	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00021	Pearson Correlation	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00022	Pearson Correlation	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00023	Pearson Correlation	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00024	Pearson Correlation	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00025	Pearson Correlation	,715**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00026	Pearson Correlation	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00027	Pearson Correlation	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00028	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00029	Pearson Correlation	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00030	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00031	Pearson Correlation	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00032	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00033	Pearson Correlation	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00034	Pearson Correlation	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
VAR00035	Pearson Correlation	,544**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Jumlah	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 7**HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KOMITMEN
ORGANISASI****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27,93	19,846	,518	,846
VAR00002	28,24	20,147	,403	,853
VAR00003	28,13	19,446	,425	,854
VAR00004	27,93	19,476	,472	,849
VAR00005	27,93	18,291	,760	,828
VAR00006	28,13	19,335	,360	,863
VAR00007	28,22	18,063	,624	,837
VAR00008	28,04	19,369	,681	,836
VAR00009	28,15	18,867	,696	,833
VAR00010	28,40	18,615	,631	,837
VAR00011	28,20	19,237	,590	,840

Lampiran 8

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98,87	173,521	,568	,965
VAR00002	99,24	167,776	,745	,964
VAR00003	99,11	171,580	,608	,964
VAR00004	98,78	173,507	,611	,964
VAR00005	98,84	174,065	,530	,965
VAR00006	99,04	176,999	,397	,965
VAR00007	98,75	174,675	,663	,964
VAR00008	98,80	173,311	,607	,964
VAR00009	98,76	175,184	,594	,964
VAR00010	98,91	176,714	,542	,965
VAR00011	98,85	172,793	,665	,964
VAR00012	98,76	171,036	,804	,963
VAR00013	98,80	171,941	,697	,964
VAR00014	98,85	171,460	,757	,963
VAR00015	98,87	175,817	,512	,965
VAR00016	98,78	174,581	,736	,964
VAR00017	98,73	173,646	,667	,964
VAR00018	98,89	170,729	,731	,964
VAR00019	99,11	171,655	,695	,964
VAR00020	98,85	172,497	,647	,964
VAR00021	98,78	173,803	,733	,964
VAR00022	98,80	172,459	,752	,964
VAR00023	98,95	171,867	,692	,964
VAR00024	98,91	172,158	,745	,964
VAR00025	98,91	172,269	,693	,964
VAR00026	99,11	172,469	,558	,965

VAR00027	99,00	171,704	,638	,964
VAR00028	98,87	172,002	,746	,964
VAR00029	98,80	172,941	,670	,964
VAR00030	98,78	173,655	,640	,964
VAR00031	98,85	172,423	,691	,964
VAR00032	98,84	172,102	,732	,964
VAR00033	98,84	172,139	,780	,963
VAR00034	98,87	172,298	,646	,964
VAR00035	98,67	177,187	,522	,965

Lampiran 9

HASIL ANALISIS REGRESI

Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi IKAMIA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,534	9,242

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5362,560	1	5362,560	62,785	,000 ^b
	Residual	4526,822	53	85,412		
	Total	9889,382	54			

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,302	8,232		4,531	,000
	Komitmen Organisasi	2,085	,263	,736	7,924	,000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Lampiran 10**SKOR RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASI
PADA ORGANISASI IKAMIA****Keterangan :**

No : Nomor

US : Usia

JK : Jenis Kelamin

Or : Organisasi

Ik : IKAMIA

No	US	JK	Or	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	22	Lk	IK	3	3	3	4	4	6	4	3	3	3	3	39
2	21	Pr	IK	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	36
3	19	Pr	IK	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	29
4	20	Pr	IK	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	24
5	21	Lk	IK	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	34
6	21	Lk	IK	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
7	23	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
8	19	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	34
9	22	Pr	IK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
10	21	Pr	IK	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	31
11	17	Pr	IK	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	37
12	19	Pr	IK	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	37
13	21	Lk	IK	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
14	23	Lk	IK	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	30
15	21	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
16	22	Lk	IK	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	28
17	23	Pr	IK	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	31
18	23	Lk	IK	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	30
19	22	Pr	IK	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	26
20	19	Pr	IK	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
21	18	Pr	IK	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
22	20	Lk	IK	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	34
23	17	Pr	IK	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	27
24	21	Pr	IK	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	26
25	24	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
26	24	Pr	IK	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	37
27	20	Lk	IK	3	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	34
28	24	Pr	IK	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	29
29	24	Lk	IK	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	36

30	20	Pr	IK	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	31
31	20	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
32	20	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	29
33	21	Pr	IK	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	21
34	22	Pr	IK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	19	Pr	IK	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	39
36	22	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
37	24	Pr	IK	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	35
38	24	Pr	IK	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	25
39	24	Pr	IK	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	28
40	23	Pr	IK	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	25
41	22	Pr	IK	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	31
42	20	Pr	IK	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	27
43	23	Pr	IK	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	30
44	20	Pr	IK	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23
45	25	Lk	IK	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	31
46	22	Lk	IK	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	27
47	18	Pr	IK	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	31
48	22	Pr	IK	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	25
49	18	Pr	IK	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	24
50	17	Lk	IK	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	25
51	23	Lk	IK	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	31
52	16	Pr	IK	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	27
53	22	Pr	IK	2	1	4	3	3	4	3	2	2	1	1	26
54	17	Pr	IK	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	31
55	18	Pr	IK	4	2	2	2	4	2	2	4	3	3	3	31

Lampiran 11

**SKOR RESPONDEN BUDAYA ORGANISASI
PADA ORGANISASI IKAMIA**

No	US	JK	Or	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	22	Lk	IK	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
2	21	Pr	IK	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	19	Pr	IK	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
4	20	Pr	IK	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2
5	21	Lk	IK	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	21	Lk	IK	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	23	Pr	IK	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
8	19	Lk	IK	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	22	Pr	IK	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
10	21	Pr	IK	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
11	17	Pr	IK	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	19	Pr	IK	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	21	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
14	23	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	21	Lk	IK	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	22	Lk	IK	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	23	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	23	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	22	Pr	IK	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	19	Pr	IK	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
21	18	Pr	IK	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2
22	20	Lk	IK	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23	17	Pr	IK	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
24	21	Pr	IK	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
25	24	Lk	IK	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
26	24	Pr	IK	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
27	20	Lk	IK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	24	Pr	IK	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
29	24	Lk	IK	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3
30	20	Pr	IK	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31	20	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
32	20	Pr	IK	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
33	21	Pr	IK	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
34	22	Pr	IK	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	19	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	22	Pr	IK	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4
37	24	Pr	IK	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

38	24	Pr	IK	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
39	24	Pr	IK	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
40	23	Pr	IK	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	22	Pr	IK	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	20	Pr	IK	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
43	23	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	20	Pr	IK	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	25	Lk	IK	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	22	Lk	IK	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
47	18	Pr	IK	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	22	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	18	Pr	IK	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
50	17	Lk	IK	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
51	23	Lk	IK	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	16	Pr	IK	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
53	22	Pr	IK	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1
54	17	Pr	IK	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
55	18	Pr	IK	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	1	1

No	US	JK	Or	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Jumlah
1	22	Lk	IK	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	121
2	21	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
3	19	Pr	IK	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	90
4	20	Pr	IK	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	83
5	21	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
6	21	Lk	IK	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	107
7	23	Pr	IK	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	85
8	19	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
9	22	Pr	IK	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	129
10	21	Pr	IK	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	97
11	17	Pr	IK	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	102
12	19	Pr	IK	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	120
13	21	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
14	23	Lk	IK	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	114
15	21	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
16	22	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
17	23	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
18	23	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
19	22	Pr	IK	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	94
20	19	Pr	IK	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	99
21	18	Pr	IK	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	101
22	20	Lk	IK	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
23	17	Pr	IK	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	93
24	21	Pr	IK	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	93

25	24	Lk	IK	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	111
26	24	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	119
27	20	Lk	IK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
28	24	Pr	IK	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	101
29	24	Lk	IK	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	111
30	20	Pr	IK	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	96
31	20	Pr	IK	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
32	20	Pr	IK	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	98
33	21	Pr	IK	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	79
34	22	Pr	IK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
35	19	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
36	22	Pr	IK	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
37	24	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	101
38	24	Pr	IK	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	84
39	24	Pr	IK	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
40	23	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
41	22	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	104
42	20	Pr	IK	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	95
43	23	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
44	20	Pr	IK	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71
45	25	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	102
46	22	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	100
47	18	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
48	22	Pr	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
49	18	Pr	IK	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	92
50	17	Lk	IK	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	90
51	23	Lk	IK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
52	16	Pr	IK	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	106
53	22	Pr	IK	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	68
54	17	Pr	IK	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	86
55	18	Pr	IK	1	2	2	2	1	3	4	2	4	3	3	1	89

Lampiran 12

SURAT KETERANGAN PENELITIAN PADA ORGANISASI IKAMIA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fps.uin-malang.ac.id

No. : 1027 /FPsi.1/PP.009/12/2020

04 Desember 2020

Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Ketua Organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni Mi Al-Islah)

di

Lamongan

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: AYU KHOIROTUN NISA' / 17410052
Tempat Penelitian	: Organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni Mi Al-Islah)
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Organisasi IKAMIA (Ikatan Alumni Mi Al-Islah) dan Organisasi IPNU & IPPNU Ranting Dukuh Tunggal Di Dusun Pedurungan Desa Dukuh Tunggal Glagah Lamongan
Dosen Pembimbing	: 1. Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog 2. Muhammad Arif Furqon, M.Psi.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Abd. Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

