

The Correlation between Organisational Climate and Female Employee Commitment
STDI Imam Syafi'i Jember

Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Karyawan Putri
STDI Imam Syafi'i Jember

Aisyah Efendi[✉], Shofiyah, Rumman Abdillah Hamadah,
Abdul Rahman Ramadhan, Muhsan Syarafuddin
Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember, Indonesia
[✉] aisyah2023@gmail.com

ABSTRACT

Employee commitment to an institution is an indicator of the extent to which the organizational climate in an institution is running well. If communication between employees is open, supportive leadership from superiors, and recognition of employee contributions is given properly, this will play a role in fostering employee commitment, especially female employees. Conversely, if the existing organizational climate is not going well, then this will have an influence on the commitment of institutional employees which of course will also affect employee work performance. STDI Imam Syafi'i is a private Islamic religious college with approximately 40 female workers in it, so this study aims to analyze the extent of the relationship between organizational climate and work commitment of female employees at STDI Imam Syafi'i Jember using a quantitative approach. A total of 30 respondents were taken using purposive sampling technique. The instrument used was a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed by simple linear regression using JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) software to measure the level of satisfaction with the climate, support from superiors, to the welfare of employee salaries. The results showed that organizational climate affects employee commitment with a contribution of 69.9%. These findings are expected to provide new insights for the academic community in improving the quality of the existing organizational climate so that work commitment can be realized in the educational institutions of STDI Imam Syafi'i Jember.

Keywords: *organizational climate, commitment, educational institution, female employees*

ABSTRAK

Komitmen karyawan pada satu lembaga merupakan salah satu indikator sejauh mana iklim organisasi yang ada di satu lembaga berjalan dengan baik. Apabila komunikasi antar karyawan terjalin terbuka, kepemimpinan yang suportif dari atasan, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan diberikan dengan baik maka ini akan sangat berperan dalam menumbuhkan komitmen kerja karyawan, khususnya karyawan putri. Sebaliknya jika iklim organisasi yang ada tidak berjalan dengan baik, maka ini akan memberikan pengaruh pada komitmen karyawan lembaga yang tentunya juga akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. STDI Imam Syafi'i adalah perguruan tinggi



keagamaan Islam swasta dengan kurang lebih 40 tenaga kerja putri didalamnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana hubungan iklim organisasi dengan komitmen kerja karyawan putri di STDI Imam Syafi'i Jember dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 30 responden diambil menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis dengan regresi linier sederhana menggunakan perangkat lunak JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) untuk mengukur tingkat kepuasan terhadap iklim, dukungan dari atasan, sampai pada kesejahteraan gaji karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan dengan kontribusi sebesar 69,9%. Temuan ini diharapkan memberikan pandangan baru bagi civitas akademika dalam meningkatkan kualitas iklim organisasi yang ada sehingga komitmen kerja dapat terwujud di lembaga pendidikan STDI Imam Syafi'i Jember.

Kata kunci: iklim organisasi, komitmen, lembaga pendidikan, karyawan putri

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang dimiliki suatu organisasi baik dalam suatu instansi pemerintahan, perusahaan, maupun lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan suatu organisasi tidak dapat berperan dengan baik tanpa adanya orang-orang yang mendukung jalannya organisasi dengan baik. Maka dari itu, sistem manajemen karyawan merupakan hal yang mendasar dan sangat penting untuk terus ditelaah dan diperbaiki. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu manajemen yang sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, di mana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman di antara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan.¹

Dalam hal ini, memiliki karyawan yang baik di antara indikasinya adalah memiliki karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap dari organisasi dan pengelolaan organisasi untuk membuat individu merasa betah dan tetap ingin tinggal dalam organisasi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.² Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang memperkerjakannya juga tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan

¹ Julia Leony Sally, dkk. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timor Sejahtera Kupang." *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol. 5, No. 2 (April 2024).

² Waluya Winarja, et al. "The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia." *Center for Promoting Education and Research (CPER) USA*, Vol. 4, No. 2 (Februari 2018).

lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik.³

Komitmen yang tinggi diperkirakan akan membuat staf karyawan tetap hadir, aktif dan bertahan di lembaga pendidikan tempat di mana ia bekerja. Kurangnya komitmen staf pengajar terhadap organisasi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti kerja lambat, pemogokan kerja, pindah kerja (*turn over*), meningkatnya tingkat absensi, dan sebagainya.⁴

Komitmen karyawan terhadap suatu organisasi tidak lepas dari kondisi iklim organisasi itu sendiri. Iklim organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (*informal/formal*), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.⁵ Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan, telah dibuktikan oleh penelitian yang dilaksanakan pada pegawai PT. PLN ULP Labuan Bajo. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional.⁶

Hal ini turut dibuktikan oleh beberapa penelusuran pustaka, berikut beberapa penelitian yang relevan yang pernah dilakukan mengenai hubungan dan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen terhadap organisasi:

Pertama, Sukma Rani, dkk., yang meneliti "Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Mempertimbangkan Lama Kerja (Studi pada Staf Pengajar dan Pendukung di Universitas Swasta X Jakarta)" yang dilakukan pada tahun 2020. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara iklim organisasi dan komitmen terhadap organisasi pada karyawan.⁷

Kedua, Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra yang meneliti "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak

³ Ulfa Majorsy. "Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Komitmen Organisasional pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma." *Depok: Jurnal Psikologi*, Vol. 1, No. 1 (Desember 2007).

⁴ Diny Atrizka, dkk. "Efek Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan." *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi* 9, No. 4 (Desember 2021): 811-819.

⁵ Kiki Cahaya Setiawan. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang." *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 1 (2015): 23-32.

⁶ Bunga Indah Juwita, dkk. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 13, No. 8, (2024):1222-1243.

⁷ Sukma Rani, dkk. "Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Mempertimbangkan Lama Kerja (Studi pada Staf Pengajar dan Pendukung di Universitas Swasta X Jakarta)." *Jurnal Insight*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember 16, No. 1 (April 2020).

Usia Dini IKIP PGRI Jember" pada tahun 2020.⁸ Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan dan positif di antara iklim organisasi dan komitmen organisasi pada lingkungan kerja dosen.

Ketiga, Ni Luh Putu Dina Purnama dan I Gede Riana yang meneliti "Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Ubud" pada tahun 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan juga kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.⁹

Keempat, Ni Luh Putu Dina Purnama dan A.A. Sagung Kartika Dewi yang meneliti "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali" pada tahun 2016. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.¹⁰

Kelima, Rd. Roro Anggraini Soemadi yang meneliti "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang" pada tahun 2021. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.¹¹

Keenam, Mila Hariani, dkk., yang meneliti "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan" pada tahun 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.¹²

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, tampak bahwa penelitian mengenai iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi telah dilaksanakan secara meluas baik di instansi pemerintahan, perusahaan, maupun lembaga pendidikan. Penelitian terkait hubungan dan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan memang sudah banyak dilakukan, namun, belum adanya penelitian terkait hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen karyawan

⁸ Hanafi, Chairul, dan Abadi Sanosra. "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini IKIP PGRI Jember." *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 8, No. 1 (Juni 2020): 94-111.

⁹ Ni Luh Putu Dina Purnama dan I Gede Riana. "Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Ubud." *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 7 (2020): 2576-2595.

¹⁰ Ni Luh Putu Dina Purnama dan A.A. Sagung Kartika Dewi. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10 (2016): 6345-6372.

¹¹ Rd. Roro Anggraini Soemadi. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang." *Dynamic Management Journal*, Vol. 5, No. 1 (2021).

¹² Mila Hariani, dkk. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan" *Management and Accounting Research Journal Global*, Vol. 3, No. 12 (2019).

terkhusus karyawan putri yang dilaksanakan di Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini.

Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember dengan keunikannya merupakan lembaga perguruan tinggi setingkat Strata 1. Perguruan ini memiliki 2 program studi; program studi Hukum Keluarga Islam dan program studi Ilmu Hadis. Dalam praktik perkuliahannya, perguruan ini memiliki sistem untuk memisah antara kelas perkuliahan mahasiswa dan mahasiswi. Bersamaan dengan hal ini, STDIIS Jember menyediakan fasilitas wajib asrama bagi mahasiswi dan non-wajib bagi mahasiswa. Hal ini menjadikan keterlibatan karyawan putri yang lebih besar dalam sistem operasional perkuliahan sehingga menarik perhatian peneliti untuk menggali lebih dalam hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan putri.

Data untuk penelitian ini akan diperoleh melalui kuesioner. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara iklim organisasi dan komitmen pengajar putri di lembaga tersebut. Adapun maksud dari studi ini adalah untuk menelaah korelasi yang ada di antara variabel independen yaitu iklim organisasi dengan variabel dependen yaitu komitmen karyawan putri. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang bermanfaat bagi tujuan lembaga penelitian IFRC (*Islamic Family Research Center*). Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu dalam mengusahakan pengelolaan tenaga karyawan yang lebih baik pada lembaga pendidikan Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel.¹³ Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan *skala likert* yang disebarkan kepada responden untuk mengumpulkan data terkait iklim organisasi dan komitmen kerja mereka di lingkungan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan uji regresi linier sederhana menggunakan perangkat lunak JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) guna mengetahui bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan putri.

¹³ M.Makhrus Ali, dkk. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian" *Education Journal*, Vol. 2 (2), (2022).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen (iklim organisasi) dengan variabel dependen (komitmen karyawan putri) melalui analisis statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan iklim organisasi dengan komitmen karyawan putri di lembaga pendidikan Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember.

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan putri yang bekerja di lembaga pendidikan Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember. Teknik pemilihan responden dilakukan secara *purposive sampling*, dengan kriteria bahwa responden adalah karyawan putri yang telah bekerja di lembaga tersebut minimal satu tahun. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Kemudian untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dan komitmen karyawan, digunakan analisis korelasi Pearson. Data diolah menggunakan aplikasi perangkat lunak statistik seperti JASP (*Jeffrey's Amazing Statistic Program*) untuk memastikan akurasi dan reliabilitas hasil penelitian. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat tentang hubungan iklim organisasi terhadap komitmen pengajar putri di lembaga pendidikan Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh melalui *Google Form* dan angket maka diuji validitasnya untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan atau item dalam kuesioner benar-benar relevan dan mengukur variabel yang ingin diukur, bukan variabel lain, serta mendapatkan data secara akurat dari jawaban responden. Uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi dengan bantuan perangkat lunak JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*). Hasil analisis tersebut disajikan pada tabel 1 dan 2 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Pearson's Correlations															
Variable		X.p1	X.p2	X.p3	X.p4	X.p5	X.p6	X.p7	X.p8	X.p9	X.p10	X.p11	X.p12	X.p13	Iklim Organisasi (X)
1. X.p1	Pearson's r	—													
	p-value	—													
2. X.p2	Pearson's r	0.231	—												
	p-value	0.181	—												
3. X.p3	Pearson's r	0.107	0.473	—											
	p-value	0.540	0.004	—											
4. X.p4	Pearson's r	0.550	0.440	0.479	—										
	p-value	< .001	0.008	0.004	—										
5. X.p5	Pearson's r	0.095	0.466	0.662	0.392	—									
	p-value	0.585	0.005	< .001	0.020	—									
6. X.p6	Pearson's r	0.298	0.607	0.555	0.503	0.468	—								
	p-value	0.082	< .001	< .001	0.002	0.005	—								
7. X.p7	Pearson's r	0.446	0.535	0.292	0.274	0.303	0.568	—							
	p-value	0.007	< .001	0.069	0.111	0.077	< .001	—							
8. X.p8	Pearson's r	0.300	0.626	0.248	0.293	0.509	0.636	0.529	—						
	p-value	0.080	< .001	0.150	0.088	0.002	< .001	0.001	—						
9. X.p9	Pearson's r	0.085	0.318	0.197	0.113	0.063	0.196	0.398	0.338	—					
	p-value	0.625	0.063	0.257	0.519	0.718	0.259	0.018	0.047	—					
10. X.p10	Pearson's r	0.038	0.739	0.305	0.255	0.411	0.360	0.241	0.505	0.393	—				
	p-value	0.827	< .001	0.075	0.139	0.014	0.033	0.164	0.002	0.019	—				
11. X.p11	Pearson's r	0.310	0.525	0.109	0.312	0.126	0.393	0.641	0.277	0.232	0.325	—			
	p-value	0.070	0.001	0.532	0.068	0.472	0.020	< .001	0.107	0.179	0.057	—			
12. X.p12	Pearson's r	0.196	0.387	0.374	0.588	0.443	0.435	0.197	0.106	-0.061	0.195	0.417	—		
	p-value	0.260	0.022	0.027	< .001	0.008	0.009	0.257	0.545	0.727	0.263	0.013	—		
13. X.p13	Pearson's r	0.132	0.646	0.492	0.528	0.567	0.747	0.282	0.546	0.180	0.442	0.252	0.604	—	
	p-value	0.451	< .001	0.063	0.001	< .001	< .001	0.100	< .001	0.302	0.008	0.144	< .001	—	
14. Iklim Organisasi (X)	Pearson's r	0.422	0.816	0.680	0.700	0.716	0.801	0.618	0.705	0.382	0.621	0.506	0.583	0.792	—
	p-value	0.012	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.024	< .001	0.002	< .001	< .001	—

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Pearson's Correlations													
Variable		Y.p1	Y.p2	Y.p3	Y.p4	Y.p5	Y.p6	Y.p7	Y.p8	Y.p9	Y.p10	Y.p11	Komitmen Kerja (Y)
1. Y.p1	Pearson's r	—											
	p-value	—											
2. Y.p2	Pearson's r	0.460	—										
	p-value	0.005	—										
3. Y.p3	Pearson's r	0.241	0.391	—									
	p-value	0.164	0.020	—									
4. Y.p4	Pearson's r	0.235	0.690	0.513	—								
	p-value	0.174	< .001	0.002	—								
5. Y.p5	Pearson's r	0.740	0.646	0.484	0.541	—							
	p-value	< .001	< .001	0.003	< .001	—							
6. Y.p6	Pearson's r	0.450	0.314	0.454	0.502	0.604	—						
	p-value	0.007	0.066	0.006	0.002	< .001	—						
7. Y.p7	Pearson's r	0.787	0.565	0.265	0.263	0.678	0.457	—					
	p-value	< .001	< .001	0.124	0.127	< .001	0.006	—					
8. Y.p8	Pearson's r	0.344	0.164	0.385	0.511	0.458	0.575	0.263	—				
	p-value	0.043	0.348	0.022	0.002	0.006	< .001	0.127	—				
9. Y.p9	Pearson's r	0.277	0.345	0.404	0.593	0.381	0.547	0.476	0.634	—			
	p-value	0.108	0.043	0.016	< .001	0.024	< .001	0.004	< .001	—			
10. Y.p10	Pearson's r	0.704	0.450	0.251	0.174	0.602	0.470	0.730	0.310	0.250	—		
	p-value	< .001	0.007	0.146	0.316	< .001	0.004	< .001	0.070	0.148	—		
11. Y.p11	Pearson's r	0.819	0.507	0.275	0.220	0.695	0.532	0.839	0.257	0.237	0.818	—	
	p-value	< .001	0.002	0.111	0.204	< .001	< .001	< .001	0.137	0.171	< .001	—	
12. Komitmen Kerja (Y)	Pearson's r	0.774	0.697	0.584	0.648	0.858	0.744	0.813	0.605	0.647	0.741	0.796	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 5%. Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai sejauh mana konsistensi suatu angket yang digunakan dalam penelitian. Dengan adanya uji ini, angket tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian, meskipun digunakan berulang kali dengan instrumen yang sama, seperti angket atau kuesioner.¹⁴ Hasil uji reliabilitas variabel iklim organisasi (X) dan variabel

¹⁴ Riko Al Hakim, Ika Mustika, dan Wiwin Yuliani, “Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi,” FOKUS : Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan 4, no. 4 (2021), <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>.

komitmen kerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember (Y) dapat dilihat pada tabel 3 dan tabel 4 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Variabel X

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.905	0.027	0.853	0.957

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.877	0.032	0.813	0.940

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam kedua tabel di atas, nilai *alpha* pada masing-masing estimate sebesar 0,905 dan 0,877. Nilai ini berada di atas ambang batas 0,7, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten dan stabil ketika digunakan secara berulang. Oleh karena itu, kuesioner ini layak digunakan dalam penelitian guna memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik mensyaratkan bahwa data penelitian harus mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	RES
Valid	35
Missing	0
Mean	-8.571×10^{-5}
Std. Deviation	3.261
Shapiro-Wilk	0.978
P-value of Shapiro-Wilk	0.682
Minimum	-7.365
Maximum	9.075

Dari hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,978, yang lebih besar dari 0,05. Hal dapat disimpulkan bahwa untuk variabel independen yaitu iklim organisasi

(X) dan variable dependen yaitu komitmen kerja karyawan STDI Imam Syafi'i Jember (Y) berasal dari populasi normal pada taraf signifikansi 0,05. Secara statistik, kedua variable tersebut berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji berikutnya yang perlu dilakukan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih ialah Uji Korelasi. Dalam konteks penelitian ini, uji korelasi bertujuan untuk melihat seberapa kuat dan arah hubungan antara variabel *Iklim Organisasi* dan *Komitmen Kerja*. Menurut Sugiyono (2017), "korelasi adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menyatakan derajat hubungan antara dua variabel yang sifatnya kuantitatif dan simetris, artinya tidak ada variabel bebas atau terikat secara eksplisit." Uji korelasi tidak menunjukkan sebab-akibat, tetapi hanya menjelaskan adanya hubungan linear antarvariabel.

Tabel 6. Analisis Korelasi

Pearson's Correlations

Variable		Iklim Organisasi (X)	Komitmen Kerja (Y)
1. Iklim Organisasi (X)	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. Komitmen Kerja (Y)	Pearson's r	0.836	—
	p-value	< .001	—

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X) dan Komitmen Kerja (Y) dengan nilai Pearson's $r = 0,836$ dan $p\text{-value} < 0,001$. Temuan ini mendukung adanya keterkaitan positif antara kedua variabel tersebut dalam konteks penelitian ini. Di mana apabila nilai "Pearson's r" ada di rentang 0,81 sampai dengan 1,00 maka antara kedua variabel memiliki hubungan yang sempurna.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen kerja karyawan putri di Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember. Temuan ini didasarkan pada hasil uji korelasi Pearson yang menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,836 dengan signifikansi $p < 0,001$. Nilai korelasi tersebut berada pada kategori hubungan yang sangat kuat menurut interpretasi umum statistik korelasi, yaitu 69,9% dan signifikansi yang sangat kecil menunjukkan bahwa hubungan ini bukan terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar yang kuat secara statistik.

Singkatnya, hasil ini memberikan dampak yang penting bagi pihak manajemen lembaga pendidikan. Apabila Sekolah Tinggi Dirasat Islamiyah Imam Syafi'i Jember, meningkatkan iklim organisasi yang sehat dan positif melalui komunikasi terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan dengan baik maka ini akan sangat berperan dalam

menumbuhkan komitmen kerja karyawan, khususnya karyawan putri. Komitmen ini pada gilirannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja, kedisiplinan, loyalitas, dan partisipasi aktif dalam mewujudkan visi dan misi lembaga pendidikan.

Dengan demikian, iklim organisasi bukan hanya menjadi faktor pendukung, tetapi merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang loyal dan berdaya saing tinggi di lingkungan lembaga pendidikan Islam yang profesional dan berkarakter.

REFERENSI

Al-Quran Al-Karim.

- Al-Baihaqi, Abu Bakar Ahmad bin Al-Husain. *Al Jami Lisyu'ab Al-Iman*. Riyadh: Maktabah Ar-Rusyd, 1423 H.
- An-Naisaburi, Abu Al-Husain Muslim bin Al-Hajjaj Al-Qusyairi. *Sabih Al-Imam Muslim*. Kairo: Dar At-Ta'sil, 1439 H.
- As-Sa'di, Abdurrahman bin Nashir. *Taisirul Karim Ar-Rahman Fii Tafsir Kalam Al-Mannan*. Beirut: Muassasah Ar-Risalah, 1420 H.
- Emiyanti, Eny Rochaida, dan Irsan Tricahyadinata. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif dan Kinerja Pegawai." *The Manager Review* 2, no. 1 (2020).
- Estigoy, Edison dan Josephine Sulasula. "Factors Affecting Employee Commitment In The Workplace: An Analysis." *Journal of Education and Practice* 11, no. 27 (2020).
- Fadilla, Wulan Sari dan Syamsir Syamsir. "Pengaruh Umur dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMLAP)* 1, no. 4 (2019).
- Fani, Tiari Rahma dan Yudi Ferdiana Permana. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 4 (2024).
- Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna. "Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3, no. 1 (2012).
- Hariani, Mila, Samsul Arifin, dan Arif Rahman Putra. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan." *Management & Accounting Research Journal* 3, no. 2 (2019).
- Hazmi, Ferrinda Aprilia Kautsar Syaharani, Diah Priharsari, dan Fajar Pradana. "Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA)." *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer* 6, no. 11 (2022).
- Hidayati, Rizka Novri, Muhammad Giatman, dan Ernawati Ernawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang." *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6, no. 2 (2021).
- Jariah, Nur Ainun, dan Lia Kurniasari. "Hubungan Antara Status Pernikahan dan Penggunaan Kontrasepsi dengan Kejadian Kanker Payudara." *Borneo Studies and Research* 2, no. 2 (2021).
- Karida, Rahma dan Inge Dhamanti. "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 5, no. 2 (2024).
- Lajnah Fatawa As-Syabakah Al-Islamiyyah. *Fatawa As-syabakah Al-Islamiyyah*. (Saudi: Fatawa As-Syabakah Al-Islamiyyah, 2009).

- Mashuri, Muhammad Fath, dan Ahmad Sulaiman. "Eksplorasi Komitmen Organisasi Karyawan pada Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah: Studi *Indigenous Psychology*." *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya* 4, no.1 (2021).
- Rumpoko, Hendro dan A. Rochim Sidik. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Insan Krida Utama." *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)* 1, no. 1 (2019).
- Tumigolung, Renaldo, Jantje Sepang, dan Arazzi Bin Hasan. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019).
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kecana, 2017.
- <https://stdiis.ac.id/>, diakses tanggal 15 Januari 2025.