

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI
DAN LINGKUNGAN ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA
RUMAH YATIM AR-RAHMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

AZWIRNA
NPM : 1901280046



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PERSEMBAHAN

“Karya tulis ilmiah ini kupersembahkan untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta dan untuk semua orang aku sayangi. Terimakasih atas lantunan doa, motivasi dan bantuan yang telah diberikan”.

Motto:

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewati ku tidak akan pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan ku.

-Penulis

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Azwirna
NPM : 1901280046
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar Rahman** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 April 2024

Yang menyatakan



NPM: 1901280046

PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN LINGKUNGAN
ISLAMI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RUMAH
YATIM AR RAHMAN**

Oleh :

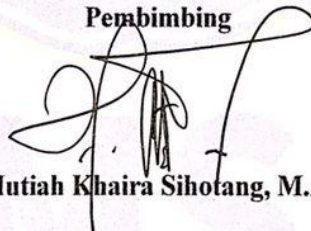
AZWIRNA

NPM: 1901280046

*Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga
naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 20 April 2024

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, M.A.

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 3 April 2024

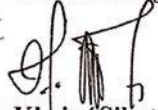
**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Azwirna** yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahmah”**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, M.A.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Bila menaruh sia di us agar disetujui
 Nihne dan enggalnye

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
 Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : AZWIRNA
 Npm : 1901280046
 Semester : X (Sepuluh)
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23/4-2024	Perbaiki pengolahan data dari awal		
25/4-2024	- perbaiki Analisis Data (uji Asumsi Klasik)		
29/4-2024	- Download Distribusi tabel f & tabel f - Interpretasikan hasil penelitian dengan kondisi real di lapangan		
30/4-2024	ACC Sidg.		

Medan, 30 April 2024

Diketahui/Disetujui Dekan

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Pembimbing Skripsi



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Mutiah Khaira Sihotang, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

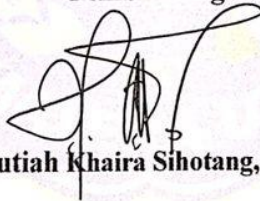
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Azwirna
NPM : 1901280046
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar Rahman

Medan, 30 April 2024

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, M.A.

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd., M.Si.

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

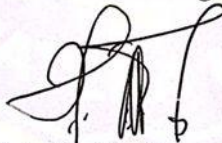
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Azwirna
NPM : 1901280046
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar Rahman

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 30 April 2024

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, M.A.

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd., M.Si.

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

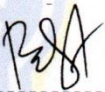
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Azwirna
NPM : 1901280046
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : X
Tanggal Sidang : 30/05/2024
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : DR.Rahmayati, M.EI
PENGUJI II : Syahrul Amsari, SE,SY,M,SI

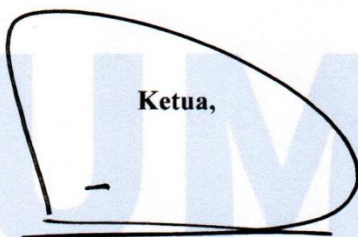
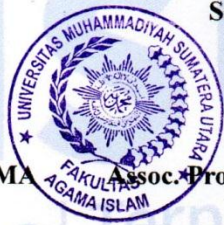




PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA  Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ş	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamza	ء	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

1. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
–	fathah	A	A
◻	Kasrah	I	I
و	dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
◻ى	fathah dan ya	Al	a dan i
◻و	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: لفع
- kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
◻ا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

ي □	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و و—	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قل
- ramā : رم
- qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) a marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fathah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لروضةالطفا
- Almadinah Almunawawara قرولمناينهدلما
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل

- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-nau': النوع

- syai'un: شيء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an

- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Azwirna, 1901280046, Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman

Dosen Pembimbing :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman. Metode Penelitian Skripsi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, variabel independen pada penelitian ini merupakan budaya organisasi islami dan lingkungan islami sedangkan variabel dependen pada penelitian ini merupakan komitmen organisasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan analisis data dengan langkah-langkah beberapa uji validitas data, uji reliabilitas, uji regresi sederhana dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan hasil uji $F_{207,345} > F_{tabel} 6,92$ artinya variabel budaya organisasi islami dan lingkungan islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Islami, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Azwirna, 1901280046, The Influence of Islamic Organizational Culture and Islamic Environment on the Organization's Commitment to Ar-Rahman Orphanage

Lecture Supervisor:

This study aims to examine and determine the Influence of Islamic Organizational Culture and Islamic Environment on Organizational Commitment to Ar-Rahman Orphanage. This Thesis Research Method is a type of quantitative research. This study uses two independent variables and one dependent variable, the independent variable in this study is Islamic organizational culture and Islamic environment while the dependent variable in this study is organizational commitment. The data collection technique in this study was in the form of a questionnaire distributed to 50 respondents. In analyzing the data researchers use data analysis with several steps of data validity tests, reliability tests, simple regression tests and hypothesis testing. The results of this study, showing test results $F_{207.345} > F_{table\ 6.92}$ means that the variables of Islamic organizational culture and Islamic environment affect organizational commitment to Ar-Rahman Orphanage.

Keywords: Islamic Organizational Culture, Islamic Environment, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkah limpahan rezeki, kesehatan, rahmat dan karunia Nya, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menghadapi hambatan, baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Namun dengan petunjuk dari Allah SWT serta bantuan bimbingan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka penulisan proposal ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada yang tercinta Ayahandaku Sabaruddin dan Ibundaku Maryani Panjaitan yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus serta saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri yang telah berusaha untuk terus belajar banyak hal, berproses menjadi versi terbaik diri sendiri, dan sudah bekerja keras menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari adanya bantuan, doa, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani. M.A.P.,** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA.,** selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Dr. Zailani, MA.,** selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Dr. Munawir Pasaribu, MA.,** selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. **Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si.,** selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk keberhasilan saya dan juga keberhasilan penyusunan proposal ini.
6. **Bapak Syahrul Amsari, SE, Sy., M.Si.,** selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. **Ibu Mutiah Khaira Sihotang, MA** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
8. **Seluruh Bapak / Ibu dosen** Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Sahabat-sahabatku terkasih, yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan penyusunan proposal.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas MBS B1 Pagi, yang selalu saling mendukung untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan sehingga hasilnya masih jauh dari

sempurna, baik dari pemilihan bahasa maupun sistematika penulisannya, namun penulis mengharapkan bantuan berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan mutu penulisan skripsi ini kedepannya. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pembaca khususnya, serta mendapat keridoan Allah SWT.

Amin.... Yaarabbal 'Alamin

Medan, Juli 2023

Penulis

Azwirna
NPM:1901280046

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORETIS.....	7
A. Kajian Pustaka.....	7
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Instrumen Penelitian	31
G. Uji Prasyarat	33
H. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	38
A. Deskripsi Objek Penelitian	38
B. Deskripsi Data	39
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Karakteristik Identitas Responden.....	41

E. Analisis Data	46
F. Uji Hipotesis	55
G. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
C. Keterbatasan Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	27

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Matriks Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2. Indikator Pengembangan Variabel.....	29
Tabel 3.3. Indikator Skala Likert	31
Tabel 3.4. Jumlah Uji Coba Angket.....	31
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	40
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Islami.....	42
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Lingkungan Islami.....	43
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 4.8. Uji Normalitas Kolmogorof Smirnof.....	47
Tabel 4.9. Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.10. Uji Validitas Budaya Organisasi Islami.....	50
Tabel 4.11. Uji Validitas Lingkungan Islami.....	51
Tabel 4.12. Uji Validitas Komitmen Organisasi	52
Tabel 4.13. Uji Reabilitas Budaya Organisasi Islami	53
Tabel 4.14. Uji Reabilitas Lingkungan Islami	53
Tabel 4.15. Uji Reabilitas Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.16. Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.17. Uji t (Hipotesis 1).....	56
Tabel 4.18. Uji t (Hipotesis 2).....	56
Tabel 4.19. Uji F	57
Tabel 4.20. Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1. Uji Normalitas P-P Plot Standardized	47
Gambar 4.7. Scatterplot Heterokedasitas	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, melalui sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama (Robbins, 1994). Dalam kehidupan berorganisasi, tujuan merupakan hal utama yang harus dicapai, oleh sebab itu, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu komitmen dari seluruh sumber daya yang dimiliki. Apabila tidak terdapat komitmen pada anggota suatu organisasi, maka hal tersebut dapat melahirkan faktor-faktor yang akan menghambat jalannya organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dalam perjalanan organisasi, sangat penting melakukan langkah-langkah manajemen, seperti mengadakan rencana, mengorganisasikannya, melaksanakan, dan mengontrol dengan maksud agar jalannya suatu organisasi dapat berjalan secara sistematis sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan visi organisasi.

Namun dalam perjalanan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Pemberdayaan yang dilakukan secara objektif dapat melahirkan konsistensi produktivitas para anggota sehingga mereka akan terus termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila terdapat subjektivitas pada perjalanan suatu organisasi, hal tersebut akan berdampak pada langkah organisasi. Pasalnya hal-hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya rasa jenuh oleh para anggota sehingga antusias anggota menurun dan berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Tentu organisasi yang baik adalah organisasi yang memperhatikan kebutuhan anggotanya. Tercapainya tujuan suatu organisasi juga mengacu kepada bagaimana budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, artinya budaya organisasi meliputi norma-norma yang dapat disepakati oleh para anggota

dengan maksud melahirkan kenyamanan dalam bekerja. Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh regulasi dan gaya kepemimpinan dalam mencapai tujuan. Krietner dan Kinicki mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan organisasi (Kurniawan, 2016). Schein menuturkan bahwa budaya organisasi meliputi asumsi, adaptasi, persepsi, dan pembelajaran (Duha, 2016).

Dalam mencapai tujuan organisasi, selain budaya organisasi, juga terdapat lingkungan yang merupakan faktor yang mempengaruhi organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Prasetyono, Ramdayana, & Estiningsih berpendapat bahwa lingkungan organisasi adalah pola kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kemampuan mengetahui kekuatan, kelemahan, kesempatan atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan organisasi yang secara relevan memengaruhi proses atau operasi keputusan strategi (Farabi, 2020). Sedangkan menurut Susilowati dan Basuki, lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan serta dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Franli, Benhard dan Farlane, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai tujuan, maka suatu organisasi tersebut harus memahami lingkungannya, hal tersebut sebagai langkah peninjauan atas kekuatan, kelemahan, potensi dan ancaman yang mereka miliki untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tentu tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia, maka dari itu diperlukan upaya pemberdayaan yang meliputi budaya organisasi dan lingkungan organisasi, Adapun upaya tersebut bertujuan untuk melahirkan komitmen para anggota dalam mencapai tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan optimal.

Tentang organisasi juga dibahas di dalam ajaran Islam, organisasi yang berkaitan erat dengan penataan sesuatu untuk mencapai tujuan tertuang dalam Qs, As-Saff ayat 4, bahwa Allah Swt berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh (Kementerian Agama, 2019).

kata *saff* (barisan) adalah sekelompok yang sejenis dan kompak serta berada dalam satu wadah yang kukuh lagi teratur. Sedangkan kata *marshushun* berarti berdempet dan tersusun dengan rapi. Yang dimaksud ayat ini adalah tentang pentingnya kekompakan barisan, kedisiplinan yang tinggi, serta kekuatan kerja sama dalam menghadapi berbagai macam rintangan dan tantangan dalam menjalankan suatu. Maksud dari *saff* menurut Al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.

Dalam sebuah hadits diterangkan: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan “tepat, terarah dan tuntas”. Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau *itqan* (Safri, 2017). Hal tersebut mendeskripsikan bahwa doktrin Islam menyaluri banyak hal dalam kehidupan manusia, termasuk organisasi. Dalam tubuh organisasi diperlukan sikap saling menolong (kooperatif), Allah Swt menjelaskan dalam Qs. Al-Maidah ayat 2 bahwa:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya (Kementerian Agama, 2019).

Di dalam kehidupan berorganisasi, sikap kooperatif merupakan hal dasar yang sudah seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, sebab sikap saling membantu satu sama lain akan dapat memudahkan pekerjaan masing-masing, melalui kerja sama, suatu organisasi dapat mencapai tujuan mereka secara optimal. Sebagaimana ayat di atas bahwa Allah Swt sangat mengharamkan permusuhan, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan, Islam

mengajarkan bahwa di dalam budaya berorganisasi, sikap kooperatif merupakan hal yang seharusnya dijalankan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Keadaan kooperatif sebagaimana firman Allah Swt dalam Qs. Al-Maidah ayat 2, dapat memberi dampak positif kepada para anggota. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan organisasi yang sehat sehingga dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Rumah Yatim Ar-Rahman merupakan lembaga filantropi yang bergerak di bidang kemanusiaan dan pendidikan. Rumah Yatim Ar-Rahman berperan aktif dalam pengembangan potensi anak berbasis asrama, seluruh kegiatan yang dijalankan meliputi aspek-aspek ajaran Islam. Rumah Yatim Ar-Rahman sebagai suatu organisasi tentu memiliki budaya organisasi dan lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap seluruh kegiatan mereka. Namun dalam perjalanan Rumah Yatim Ar-Rahman, tidak selalu berjalan sesuai dengan optimal, dalam arti lain masih terdapat kejenuhan sumber daya manusia yang dimiliki.

Maka dari itu melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui sebab-sebab kondisi para pegawai di Rumah Yatim Ar-Rahman, tentu antusias yang menurun dapat berdampak pada perjalanan Rumah Yatim Ar-Rahman dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, peneliti melakukan pengidentifikasian terhadap budaya organisasi Islamis dan lingkungan Islamis dalam pemberdayaan manusia di Rumah Yatim Ar-Rahman. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti terpacu untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang membentuk budaya organisasi menyebabkan penurunan antusiasme karyawan.

2. Lingkungan organisasi yang belum mencapai tingkat optimal dalam berbagai aspek.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman?
2. Apakah lingkungan Islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman?
3. Apakah budaya organisasi Islami dan lingkungan Islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami dan lingkungan Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberi manfaat dalam menambah wawasan bagi para pembaca, sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan konteks kajian serupa. Dan diharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi kepada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen bisnis syariah.

2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat bagi Rumah Yatim Ar-Rahman sebagai referensi untuk mengembangkan budaya organisasi. Dan diharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai stimulus bagi organisasi-organisasi agar memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang bermakna bagi para karyawan di suatu perusahaan sehingga keyakinan dan nilai tersebut menjadi suatu aturan atau pedoman (Arianty, 2012). Menurut Adam Ibrahim kata “Budaya” berasal dari bahasa sansekerta budhayah, bentuk jama’ dari budhi yang artinya “ akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. Budhi daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal dengan culture yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian di kembangkan sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa, karsa, dan karya-karyanya (Indrawijaya, 2010).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Eri R. Ernawan organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugas nya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga dapat dipisahkan (Ernawan, 2011).

Syamsir Torang mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan, norma, nilai dan sistem yang di pandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi (Torang, 2013). Amstrong dalam Nevizond Chatab mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang tidak diartikulasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu dalam organisasi (Chatab, 2007). Keyakinan nilai-nilai dan norma tersebut dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal internal.

Adam Ibrahim menuliskan bahwa budaya organisasi merupakan keseluruhan nilai, norma-norma, kepercayaan-kepercayaan dan opini-opini yang dianut dan di junjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut memberikan corak kepada anggota organisasi, kebiasaan dan tradisi (Indrawijaya, 2010). Menurut Elliot Jacques dalam Umar Nimran budaya organisasi adalah cara berfiikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang di anut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling tidak sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi (Nimran, 1999).

Jika karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi maka nilai-nilai tersebut akan di jadikan sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Sumber daya manusia yang ada di dukung dengan sistem, teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja (Hayati & Fitria, 2018).

Budaya organisasi berfungsi dalam meningkatkan produktivitas sangat di tentukan oleh hubungan insani dan moral para pekerja, tidak banyak terkait dengan berbagai persyaratan kerja seperti jam kerja, jam istirahat yang cukup, penerangan di pabrik yang baik, dan lain sebagainya. Budaya organisasi bagi karyawan di maknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong buruh untuk selalu

mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik. Hal ini dapat di capai apabila proses sosialisasi dapat di jalankan dengan tepat kepada sasarannya. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan (Gultom, 2014).

Dengan demikian, buruh memiliki atau mengetahui secara pasti tentang karirnya di organisasi. Dengan demikian beberapa manfaat organisasi sebagai berikut:

- a. Memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan.
- b. Agar mempunyai kesamaan langkah dan visi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interaksi antar individu, antar bagian dan yang lainnya.
- c. Mendorong mencapai prestasi kerja atau produktifitas yang lebih baik.
- d. Untuk mencapai secara pasti tentang karir di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing (Nawawi Uha, 2013).

Budaya organisasi dapat lemah atau kuat tergantung pada variabel-variabel seperti keterpaduan. Consensus nilai, dan komitmen individual terhadap tujuan bersama. Ciri-ciri dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi Memiliki Identitas yang Jelas

Memiliki lokasi yang jelas, perijinan dan nama perusahaan.

- b. Status karyawan dalam perusahaan jelas

Hal ini di tunjukkan dengan adanya bukti konkrit, seperti tanda pengenalan, kartu anggota, baju seragam, dan sebagainya.

- c. Memiliki Visi dan Misi Jelas.

Pada dasarnya visi dan misi bukanlah budaya perusahaan. Namun secara tidak langsung budaya sebuah perusahaan mempengaruhi pembentukan visi dan misi. Visi dan misi adalah tujuan yang ingin di capai dan bagaimana cara mencapainya. Secara tidak langsung,

perusahaan memiliki arah kerja yang jelas dengan adanya visi dan misi.

d. Manajemen Bersikap Terbuka

Manajemen mengajarkan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Tujuannya adalah agar seluruh karyawan memiliki pemahaman perusahaan dalam kondisi seperti apa, bagaimana nasib karyawan nanti, dan kontribusi apa yang mereka berikan. Jika tujuan tersebut dapat tercapai, otomatis akan terjadi perubahan perilaku yang secara konsisten menetap pada setiap karyawan.

e. Memiliki Aktivitas Organisasi yang Terarah

Merupakan kinerja yang ada di dalam organisasi tersebut, selain pengaruh dari visi dan misi, tentu perilaku organisasi yang terbentuk juga harus jelas. Artinya segala keputusan yang di ambil pasti akan melalui beberapa tahapan. Dengan membiasakan karyawan menjalankan tahapan perencanaan, tindakan, dan evaluasi akan memiliki aktivitas organisasi yang terarah (Nawawi Uha, 2013).

f. Memperhatikan Kebutuhan Karyawan

Karyawan merupakan asset yang berharga maka dari itu organisasi yang baik tidak hanya akan menuntut karyawannya atau anggota yang bergabung di dalamnya, melainkan juga berusaha mencari cara mempertahankan karyawan dengan memfasilitasi *training*, *workshop*, menghargai inovasi yang telah di lakukan karyawan, dan sebagainya.

Budaya terbentuk merupakan suatu hal yang cukup penting dipahami dalam upaya mempertahankan atau menggantinya jika memang dirasa tidak sesuai lagi dengan implementasi strategi perusahaan. Budaya organisasi terbentuk melalui tiga proses. Pertama, para pendiri hanya memperkerjakan dan menjaga karyawan yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh. Kedua, mereka mensosialisasikan para karyawan ini dengan cara berpikir. Ketiga, perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai satu model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan mereka oleh asumsi-asumsi keyakinan dan niat.

Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai penentu utama keberhasilan, pada kondisi ini, keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam dalam budaya organisasi. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi sangat potensial di turunkan dari filsafat organisasi (Badeni, 2017). Proses terbentuknya budaya organisasi di pengaruhi oleh lima elemen dari perusahaan:

- a. Lingkungan organisasi
- b. Sistem nilai
- c. Kepahlawanan
- d. Upacara
- e. Jaringan kultural

Unsur yang menjadikan tolak ukur bagi setiap perusahaan untuk mencapai sasarannya serta ukuran bagi karyawan dalam menilai perusahaan tempat mereka bekerja, merupakan ukuran penilaian terhadap perilaku kepemimpinan dari setiap manajer. Di samping itu semakin tersentralisasi proses pengambilan keputusan, maka semakin kecil inisiatif individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya sekedar gambaran dari sikap kepribadian anggotanya saja tetapi lebih dari itu. Budaya organisasi dapat di temukan secara langsung pada sistem, wewenang, tingkat ketergantungan, dan lain-lain (Susanto, 2004).

Stephen P. Robbins berpendapat ada tujuh indikator dari budaya organisasi:

- a. *Innovation and Risk Taking*

Memberikan keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperiman.

- b. *Attention to Detail*

Artinya sejauh mana para anggotanya di harapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Yaitu dengan memberikan kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap hasil kerjanya.

- c. *Outcome Orientation*

Artinya sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang di gunakan untuk mencapai hasil itu. Seperti halnya hasil lebih di utamakan dari pada strategi yang di lakukan oleh karyawan.

d. *People Orientation*

Bagaimana reaksi karyawan terhadap hasil kerja yang di lakukan.

e. *Team Orientation*

Seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama yang di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia yang di tanamkan.

f. *Aggressiveness*

Seberapa jauh karyawan mau menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.

g. *Stability*

Menekankan di pertahankannya status quo dari pada pertumbuhan. Mempertahankan tradisi awal meskipun banyak aspek yang telah di rubah. Setiap indicator ini berlangsung pada satu kesatuan dari rendah ke tinggi. Penilaian dengan menggunakan ke tujuh indicator tersebut akan di peroleh gambaran budaya organisasi yang bersangkutan (Badeni, 2017).

2. Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam

Model budaya organisasi Islam yang telah dibangun terdiri dari aspek internal (rohaniah) dan aspek eksternal (fisik). Aspek internal mengandung aspek akhlak dan pembelajaran, sedangkan aspek eksternal yaitu skill individu, skill kelompok dan Prestasi. Aspek Akhlak terdiri dari: menghargai/ menghormati, rendah hati, berbaik sangka, ikhlas, sabar dan pemaaf, amanah, jujur, terbuka, adil, berani, Aspek Pembelajaran terdiri dari: berkemauan belajar, berinisiatif membangun, berfikir maju, inovatif; Aspek Skill Individu adalah: terampil/ahli, berkepercayaan, cermat/teliti, cepat tanggap, bertanggung jawab, bersungguh-sungguh, berpendirian teguh, mandiri, bekerja keras, disiplin; Aspek Skill

Kelompok mengandung nilai-nilai: menolong/bekerjasama, memberi petunjuk, berkorban, peduli/ perhatian, menyayangi & melindungi, berkomitmen, saling memahami; Sedangkan Aspek Prestasi terdiri dari: berkualitas, efisien & efektif, kompetitif, perubahan, bermanfaat, memuaskan, menguntungkan, berkelanjutan (Qorib & Juliandi, 2015).

Pada dasarnya orang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi social dengan orang lain. Sebagai makhluk social, manusia tidak bisa hidup sendiri karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Karena itulah biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok, yang di sebut dengan organisasi. Karang Taruna, perusahaan, kerajaan, Negara, adalah bentuk-bentuk dari organisasi. Organisasi yang paling kecil yang kerap kita jumpai adalah keluarga. Keluarga pada hakekatnya adalah sebuah organisasi.

Keluarga adalah satuan organisasi terkecil yang pertama kali di kenal oleh setiap manusia. Secara definisi organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, kemudian mengkoordinasikan diri dengan bekerja bersama-sama dan merealisasikan tujuannya. Tuntutan etis ataupun tidak etis biasanya muncul dalam sebuah konteks organisasi yang memberinya peluang untuk tetap ada. Tindakan perilaku organisasi yang lain, sebagaimana norma dan nilai yang ada dalam kebudayaan yang telah ada juga dapat menambah keadaan etis dalam organisasi. Dalam hal ini seseorang harus memulai dengan sikap nilai etika individu.

Beberapa orang berkomitmen untuk berperilaku secara etis. Sebagai konsekuensi dari ajaran islam yang memiliki perhatian besar pada aktivitas perusahaan, maka agama juga mengajarkan penegakan spiritual dalam budaya dan tingkah laku manusia yang beraktivitas dalam organisasi. Aspek spiritual dalam budaya organisasi dapat di lihat dari tiga aspek sebagai berikut:

- a. Murah hati, dalam hal ini mengandung nilai sopan santun, pemaaf, kompensasi, menghilangkan kesulitan, memberikan bantuan.

- b. Motivasi untuk berbakti, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang di harapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan.
- c. Ingat kepada Allah sebagai prioritas utama, seorang muslim di perintah untuk selalu mengingat Allah, bahkan daalam suasana sedang sibuk dengan pekerjaan sekalipun. Kesadaran ini hendaknya menjadi pemicu dalam segala tindakannya. Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang terdapat di Alquran yang menegaskan bahwa setiap tindakan dan transaksi hendaknya di tunjukkan untuk tujuan hidup yang mulia. Kaum muslim di perintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang di karuniakan kepadanya dengan jalan sebaik-baiknya (Badeni, 2017). Allah telah berfirman di dalam Alquran surat Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ
عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.* (Kementerian Agama, 2019)

Ayat ini mempunyai makna manusia diciptakan Allah dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertakwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat takwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam sekitarnya. Kegiatan interaksi

timbangan timbal balik antara manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada budaya.

3. Pengertian Lingkungan Islami

Lingkungan kerja menurut Nitisemito, merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling pekerja dan dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan (Enny, 2019). Sedangkan lingkungan Islami menurut Tohlah Hasan adalah keberadaan manusia di sekitar yang mampu saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing sekaligus menjaga alam (lingkungan) dan makhluk lain yang diciptakan oleh Allah Swt, sebagai khalifah (penguasa) yang harus berpedoman pada nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya untuk berbahagia di dunia dan di akhirat (Cahyati, 2018).

Indikator lingkungan kerja menurut Junianto yaitu:

- a. Ruang kerja yang rapi dan bersih
- b. Penggunaan fasilitas secara hemat dan tepat
- c. Penataan lingkungan sesuai syariat Islam
- d. Memberikan akses dan fasilitas ibadah (Junianto et al, 2021).

Prinsip lingkungan Islami menurut Arif yaitu:

- a. *Muhabasah* (Evaluasi diri)
- b. *Murraqabah* (kedekatan dengan pencipta alam)
- c. *Muaqabah*
- d. *Muhaddah* (kesatuan) (Cahyati, 2018).

Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saripuddin, 2015).

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers, 2011). Menurut Kaswan komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang (Kaswan, 2017). Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana.

Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kaswan, 2017). Mowday berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Mowday, 1983). Luthans mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu (Luthans, 2012). Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Menurut Sianipar komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya (Sianipar, 2014). Kreitner menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat tingkat yang mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya (Kreitner, 2007). Mathis dan Jackson juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan

akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Sopiah, 2008).

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Steers dan Porter mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan (Steers, 2011).

Aspek-aspek komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Luhans:

a. Komitmen Efektif

Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Komitmen Kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan (Luthans, 2012).

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga aspek komitmen organisasi menurut (Steers, 2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu komitmen organisasi juga mencakup tiga aspek lainnya menurut (Luthans, 2012) yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Dari beberapa aspek komitmen organisasi yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan (Steers, 2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Aspek tersebut dipilih sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan.

Dyne dan Graham menyatakan bahwa terdapat factorfaktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Personal Faktor

Personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu:

1) Ciri kepribadian

yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik

(senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.

2) Usia

Karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

3) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

4) Jenis Kelamin

Wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.

5) Status Perkawinan

Seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja (Priansa, 2017).

b. Situasional Faktor

Situasional meliputi nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu:

- 1) Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- 2) Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- 3) Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- 4) Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini merupakan sesuatu yang dipersepsikan oleh karyawan yang biasa disebut Perceived Organizational Support (POS). Menurut Wexley dan Yukl setiap orang dapat mempersepsikan apa saja melalui panca indranya. Salah satunya adalah mempersepsikan dukungan organisasi yang biasa disebut POS (Wexley, 2003). Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang dapat mensejahterakannya maka menjadikan karyawan lebih berkomitmen karena harapan-harapannya terpenuhi, sehingga bersedia untuk berkomitmen dengan terlibat lebih jauh dengan organisasinya demi mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2017).

c. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu:

- 1) Masa kerja Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- 2) Tingkat Pekerjaan Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Faktor-faktor komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Allen dan Meyer, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi individu Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.
- b. Karakteristik organisasi Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisaikan kebijakan organisasi tersebut.
- c. pengalaman selama berorganisasi Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi (Allen, 1990).

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga faktor menurut Dyne dan Graham yaitu pertama personal

yang meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, kedua situasional yang meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan ketiga posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan (Priansa, 2017). selain itu terdapat faktor lainnya menurut Allen dan Meyer yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan engalaman selama berorganiasi (Allen, 1990).

B. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Yanhari Rafael, Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Lingkungan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen). Hasil uji Ttes menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan sedangkan variabel lingkungan islami berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji Ftest menunjukkan bahwa budaya organisasi islami, lingkungan islami dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan nasabah. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 90,70 % sisanya 9,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Berdasarkan uji MRA menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi islami dan lingkungan islami terhadap kepuasan kerja karyawan (Rafael, 2022).
2. Umi Mutiah, Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan, Kerja Islami, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Karya Toha Putra Semarang). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, uji instrument, uji statistik, uji asumsi klasik dan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) lingkungan kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 4) komitmen organisasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, 5) komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 6) komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan, 7) employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja islami, employee engagement, kinerja karyawan, komitmen organisasi (Mutiah, 2022).

3. Allya Roosallyn Assyofa, Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab Sumedang). Hasil penelitian ini menunjukkan berdasarkan dimensi budaya organisasi yang digunakan, maka nilai Islam yang ada pada masing-masing perilaku individu, perilaku antar individu serta perilaku kepemimpinan di dalamnya secara positif membentuk budaya organisasi Islami di RS Syariah Kab Sumedang. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh manajemen RS Syariah Kab Sumedang terkait dengan penerapan budaya organisasinya agar dapat berjalan lebih baik lagi (Assyofa, 2018).
4. Fina Nafhatul Ithri, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta variabel gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Ithri, 2018).
5. Muhammad Zahrul Al Khafis, Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel (1) budaya organisasi islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kepuasan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan dapat diketahui bahwa (4) budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung (Al Khafis, 2022).

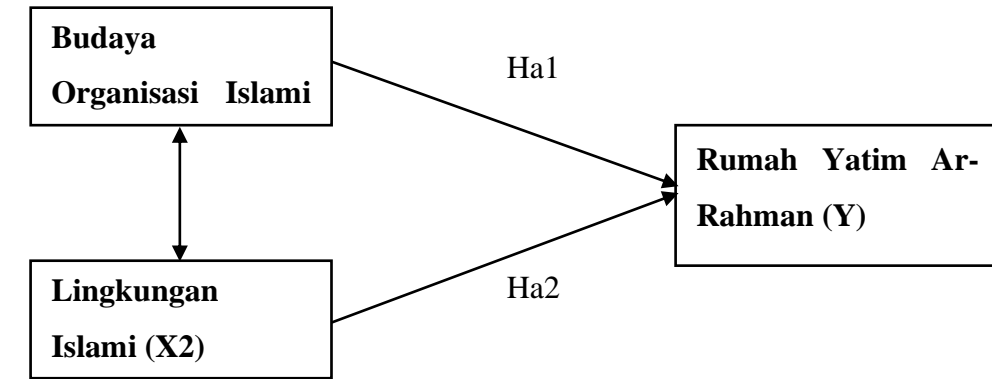
Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No.	Nama/Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Yanhari Rafael, Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen).	Persamaan pada penelitian terdapat pada objek penelitian yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami.	Perbedaan pada penelitian terdapat pada variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kepuasan kerja, bukan komitmen organisasi.
2.	Umi Mutiah, Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Islami, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Karya Toha Putra Semarang).	Persamaan pada penelitian terdapat pada objek penelitian yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami.	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independen yang membahas tentang Employee Engagement.
3.	Allya Roosallyn Assyofa, Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab	Persamaan pada penelitian terdapat pada objek penelitian yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi Islami.	Perbedaan pada penelitian terdapat pada variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah efektivitas

	Sumedang).		organisasi, bukan komitmen organisasi.
4.	Fina Nafhatul Ithri, Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya.	Persamaan pada penelitian terdapat pada objek penelitian yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi Islami.	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independen yang membahas tentang Gaya Kpemimpinan. Perbedaan pada penelitian ini juga terdapat pada variabel dependen yang membahas tentang Kinerja Karyawan, bukan Komitmen Organisasi.
5.	Muhammad Zahrul Al Khafis, Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.	Persamaan pada penelitian terdapat pada objek penelitian yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami.	Perbedaan pada penelitian terdapat pada variabel independen yang memuat tentang kepuasan kerja, dan juga terdapat perebdaan pada variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan, bukan komitmen organisasi.

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: (Sugiyono, 2018)

D. Hipotesis

- Ha1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman
- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman
- Ha2 : Terdapat pengaruh lingkungan Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode numerik dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, data kuantitatif merupakan metode penelitian yang merujuk pada data konkrit (*positivistic*), data yang disajikan berupa angka-angka yang diukur dengan menggunakan alat uji statistik, perhitungan yang dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berkaitan dengan permasalahan di dalam penelitian tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam menggunakan metode ini, penulis mengumpulkan sejumlah data yang selanjutnya akan ditetapkan dalam suatu variabel yang berkaitan dengan desain penelitian. Selanjutnya peneliti menggunakan serangkaian teori yang telah ada sebagai landasan untuk mempertegas kerangka penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai media untuk mengukur pengaruh budaya organisasi Islami dan lingkungan Islami terhadap komitmen organisasi pada rumah Yatim Ar-Rahman. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dengan menggunakan alat uji statistik (SPSS) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang terdapat dalam desain penelitian.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan Rumah Yatim Ar-Rahman yang berlokasi di Jalan Jalan Setia Budi, No. 101, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 3 bulan, yakni dimulai sedari Januari 2023 sampai dengan Maret 2023. Adapun waktu penelitian disajikan dalam matrik di bawah ini:

Tabel 3.1
Matriks Waktu Peneliti

No	Deskripsi Kegiatan	Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Pengerjaan Proposal												
2.	Bimbingan Proposal												
3.	Revisi Proposal												
4.	Seminar Proposal												
5.	Pengerjaan Skripsi												
6.	Bimbingan Skripsi												
7.	Sidang Akhir												

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Wilayah tertentu. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah general yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi jua bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang menjadi fokus.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. dengan kata lain sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian. (Sugiyono, 2016)

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara metode total sampling. sampling jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Sampel penelitian ini diambil dari populasi yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, (Sugiyono 2016).

Pedoman ukuran sampel tergantung dari 10 kali dari jumlah seluruh variabel atau 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator.

Sampel = Jumlah Indikator x (5 sampai 10 kali)

Jumlah indikator dalam penelitian ini ada 10, maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= 10 \times 5 \\ &= 50 \text{ Responden.} \end{aligned}$$

Jadi melalui perhitungan berdasarkan rumus tersebut, dari penelitian ini adalah sebesar 50 responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel bebas yang memberi pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat, variabel independen disimbolkan dengan huruf X. Menurut Sugiyono variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab suatu perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi Islam (X1) dan Lingkungan Islam (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono variabel dependen merupakan variabel *output*, kriteria dan konsekuen, variabel dependen juga disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2018). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel independen, variabel ini

disimbolkan dengan huruf Y. variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

Tabel 3.2
Indikator Pengembangan Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Item
1.	Budaya Organisasi Islami (X1)	Syamsir Torang mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan, norma, nilai dan sistem yang di pandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi (Torang, 2013).	a. Keyakinan b. Norma c. Nilai	1-6
2.	Lingkungan Islami (X2)	Lingkungan kerja menurut Nitisemito, merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling pekerja dan dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan (Enny, 2019). Indikator lingkungan kerja menurut Junianto yaitu; Ruang kerja yang rapi dan bersih; Penggunaan fasilitas secara hemat dan tepat; Penaataan lingkungan sesuai syariat Islam; dan Memberikan akses dan fasilitas ibadah (Junianto et al, 2021).	a. Kebersihan b. Kerapian c. Fasilitas	7-12

3.	Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman (Y)	Menurut Kaswan komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang (Kaswan, 2017).	a. Disiplin b. Retensi c. Partisipasi	13-18
----	--	--	---	-------

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden (Sugiyono, 2018). Dalam teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada para responden untuk memperoleh jawaban. Indikator yang digunakan dalam setiap item pertanyaan sebanyak 5 (lima) item. Lima jawaban akan diberikan bobot dengan skor paling besar adalah 5 (lima) dan paling kecil adalah 1 (satu).

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data melalui riset kepustakaan (*library research*), yaitu peneliti menggunakan literatur-literatur yang sesuai dengan desain penelitian untuk mempertegas teori serta menambah informasi.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati” (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono menyatakan bahwa “Skala

Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial” (Sugiyono, 2018),

Bobot penilaian di dalam penelitian ini sesuai dengan format skala *likert*. Setiap variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk sistem pertanyaan atau pernyataan (Trianto, 2017). Adapun kuesioner dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018).

Maka dalam penelitian ini dengan menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Responden dapat memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan keadaan subjek.

Tabel 3.4
Jumlah Uji Coba Angket

No	Variabel Penelitian	Jumlah Uji Coba
1	Budaya Organisasi Islami (X1)	4
2	Lingkungan Islami (X2)	4
3.	Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman (Y)	4

	Jumlah	12
--	--------	----

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, jumlah item angket soal yang akan diujicobakan adalah sebanyak 18 item.

G. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik kolmogorov smirnov memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolenieritas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. dalam pengertian sederhana

setiap variabel independen menjadi variabel dependend dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah:

- a) Nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$; Terjadi gejala multikolenieritas.
- b) Nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $< 10,00$; Tidak terjadi gejala multikolenieritas (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$ {tidak ada masalah heteroskedastisitas}

$H_1: \beta_1 \neq 0$ {ada masalah heteroskedastisitas}

Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas

Menurut Ghozali, uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018). Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,6$, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini di gunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

2. Uji Hipotesis

a. Uji Stimultan (f test)

Menurut Ghozali, uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam

menguji hipotesis ini maka digunakan statistik F melalui pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih tinggi dari 4 maka H_0 ditolak pada persentase kepercayaan 5% , dalam arti lain peneliti menerima hipotesis alternatif yang mengamukakan bahwa variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Y.
- 2) Membanding nilai fhitung dengan ftabel. Apabila nilai pada fhitung > ftabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b. Uji Parsial (t test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Keiteria Pengambilan Keputusan Hasil t-hitung dibandingkan dengan t- tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Kemudian melangsungkan uji signifikasi koefisien kolerasi sederhana

(uji t) dengan cara:

- a) Menetapkan Hipotesis

- b) Menetapkan Tingkat Signifikansi ($\alpha = 5\%$).
- c) Menetapkan T Hitung Dengan Rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Sederhana

n = Jumlah Data Atau Kasus

- a) Menentukan t tabel
Tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) berbanding derajat kebebasan (df) $n-2$.
 - b) Kriteria pengujian Hipotesa dilegelkan ketika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 0,05 (dk $n-2$) Hipotesa ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ 0,05 (dk $n-2$)
 - c) Membandingkan t hitung antara t tabel.
 - d) Membuat kesimpulan.
- c. Uji Determinasi R Square (R^2)

Uji determinasi R Square (R^2) adalah salah satu metrik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variabilitas variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) yang terdapat dalam model regresi. R^2 adalah ukuran persentase dari variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Uji determinasi R^2 juga bergantung pada jenis regresi yang digunakan. Misalnya, dalam regresi linier sederhana, R^2 dapat dihitung sebagai kuadrat koefisien korelasi antara variabel dependen dan variabel independen. Namun, dalam regresi berganda, R^2 dapat dihitung sebagai perbandingan variasi yang dijelaskan oleh model regresi dengan variasi total dalam variabel dependen (Ghozali, 2018). Determinasi R Square akan menguji besar pengaruh budaya organisasi islami dan lingkungan Islami terhadap komitmen organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Rumah Yatim Ar-Rahman

Nama	: Rumah Yatim Ar – Rahman
Alamat	: Jln. Setia Budi No. 101 Tj. Rejo Kec.Medan Sunggal, Kota Medan
Telephone	: 061 8214283
Bergerak di Bidang	: Kemanusiaan dan Pendidikan
Tahun Didirikan	: 2009
Jumlah Anak Asuh	: 210 Orang

Kegiatan anak-anak panti diisi dengan pendidikan formal di sekolah umum dan pendidikan keagamaan yaitu menghafal Al-Quran. Para pengurus yayasan berharap ketika anak-anak dewasa, mereka dapat menjadi sosok yang berguna untuk diri sendiri dan orang lain serta selalu bertaqwa kepada Allah SWT. Untuk biaya operasional, Rumah Yatim Ar – Rahman mengandalkan bantuan dari donatur tetap dan usaha sampingan. Usaha sampingan tersebut berupa budidaya sayuran hidroponik. Sayuran hidroponik ini merupakan sayuran organik dan usaha yang baru berjalan.

2. Visi dan Misi Rumah Yatim Ar-Rahman

Rumah Yatim Ar-Rahman memiliki Visi yaitu: “Menjadi wadah kolaborasi antar generasi demi wujudkan ekosistem kemandirian wilayah yang terkoneksi”.

Rumah Yatim Ar-Rahman memiliki Misi yaitu:

1. Hadirkan solusi pemberdayaan masyarakat berbasis program ekonomi produktif.
2. Memajukan panti asuhan sebagai sentra social entrepreneur.
3. Sebarkan manfaat hingga pelosok negeri melalui inovasi dan teknologi.

B. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 4 pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi Islami (X1), 4 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Islami (X2) dan 4 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y). Jumlah sampel yang didapat penulis dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Hasil data angket penelitian yang disebar secara online kemudian diberikan nilai dengan metode *skala likert* dan kemudian ditabulasi serta diolah menggunakan SPSS.

C. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam beberapa tabel yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Data tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	35	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	15	30,0	30,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa dari 50 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (70%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (30%).

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21 - 25 Tahun	11	22,0	22,0	22,0
	26 - 30 Tahun	17	34,0	34,0	56,0
	> 30 Tahun	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-25 tahun sebanyak 11 orang (22%), responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 17 orang (34%) dan responden dengan usia > 30 tahun sebanyak 22 orang (44%).

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA / SMK	15	30,0	30,0	30,0
	D3	8	16,0	16,0	46,0
	S1	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA /SMK sebanyak 15 orang (30%), responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 8 orang (16%) dan responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 27 orang (54%) orang (5,7%).

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Masa Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 - 2 Tahun	6	12,0	12,0	12,0
	3 - 4 tahun	15	30,0	30,0	42,0
	5 - 6 Tahun	16	32,0	32,0	74,0
	> 6 Tahun	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan masa bekerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 6 orang (12%), responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 15 orang (30%), responden dengan lama bekerja 5-6 tahun sebanyak 16 orang (32%) dan responden dengan lama bekerja >6 tahun sebanyak 13 orang (26%).

D. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel

Gambaran distribusi variabel merupakan bagian dari analisis statistika yang bertujuan untuk mengetahui deskriptif frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian. Analisis ini memberikan penjelasan tentang subjek yang dibahas tanpa perhitungan angka. Hal ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah

menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas yakni berupa angka persentase. Adapun hasil dari tiap variabel disajikan dalam tabel dibawah ini:

1. Variabel Budaya Organisasi Islami (X1)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian pada variabel budaya organisasi islami (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Islami (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	36,0	27	54,0	3	6,0	2	4,0	0	0	50	100
2	20	40,0	29	58,0	4	5,0	0	0	0	0	50	100
3	27	54,0	20	40,0	1	2,0	1	2,0	1	2,0	50	100
4	23	46,0	25	50,0	2	4,0	2	4,0	1	2,0	50	100
5	30	60,0	18	36,0	1	2,0	1	2,0	0	0	50	100
6	28	56,0	21	42,0	1	2,0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari Pegawai di Rumah Yatim Ar-Rahman tentang Budaya Organisasi Islami, mayoritas jawaban dari responden setuju, hal ini berarti kuesioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena mereka dapat memahami bagaimana budaya organisasi islami yang baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas :

Pada pertanyaan pertama, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, saya memiliki kejujuran dan selalu melandaskan ucapan,

keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran islam, Rumah Yatim Ar-Rahman telah menerapkan sikap kejujuran baik dalam ucapan maupun perbuatan dalam kehidupan sehari-hari kepada seluruh pegawainya. Dengan adanya kebiasaan ini pegawai akan menerapkan budaya organisasi islami dalam organisasi tersebut.

Pada pertanyaan kedua, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, saya selalu konsisten dalam iman dan nilai-nilai baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Dengan iman dan nilai – nilai baik yang dimiliki oleh pegawai, dapat memperkuat kebersamaan antar pegawai Rumah Yatim Ar-Rahman untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Pada pertanyaan ketiga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, bahwa saya selalu mengerti dan memahami segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban saya. Dengan memahami tugas dan kewajiban kita dapat mengetahui apa yang harus kita lakukan yang mana penting bagi komitmen organisasi pada Rumah Yatim A-Rahman.

Pada pertanyaan keempat, mayoritas menjawab setuju saya mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pegawai lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. Dengan saling meningkatkan dalam kebaikan akan berdampak baik terhadap komitmen organisasi tersebut.

Pada pertanyaan kelima, mayoritas menjawab sangat setuju memiliki hubungan yang harmonis antar sesama pegawai. Dengan hubungan yang harmonis tersebut dapat menciptakan rasa saling support untuk berhasil dalam melakukan pekerjaan.

Pada pertanyaan keenam, mayoritas menjawab sangat setuju untuk saling mengingatkan sholat tepat waktu. Sholat diawal waktu merupakan amalan yang dicintai Allah dan dapat mempermudah segala urusan.

2. Variabel Lingkungan Islami (X2)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian pada variabel lingkungan islami (X2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Islami (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	52,0	23	46,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	100
2	29	58,0	19	38,0	5	10,0	0	0	0	0	50	100
3	23	46,0	25	50,0	2	4,0	2	4,0	1	2,0	50	100
4	18	36,0	31	62,0	2	4,0	1	2,0	1	2,0	50	100
5	27	54,0	15	30,0	3	6,0	3	6,0	2	4,0	50	100
6	29	58,0	17	34,0	2	4,0	2	4,0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa persentase jawaban Pegawai di Rumah Yatim Ar-Rahman tentang Lingkungan Islami, mayoritas jawaban dari responden menjawab setuju. Berikut penjelasan tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas :

Pada pertanyaan pertama, mayoritas responden menjawab setuju untuk selalu bertanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan sekitar Rumah Yatim Ar-Rahman.

Pada pertanyaan kedua, dapat disimpulkan mayoritas responden memilih

setuju selalu mengadakan gotong royong 2x seminggu untuk menjaga kebersihan halaman sekitar . Dengan kegiatan gotong royong dapat menumbuhkan sikap saling membantu dan memupuk rasa kekeluargaan.

Pada pertanyaan ketiga, mayoritas responden menjawab sangat setuju selalu mengajak sesama pegawai untuk mengenakan pakaian muslim yang rapi dan sopan, untuk menutup aurat dan untuk menjaga diri dari kejahatan.

Pada pertanyaan keempat, mayoritas responden menjawab setuju untuk selalu menjaga kerapian dan kesopanan pakaian selama berada di lingkungan Rumah Yatim Ar-Rahman.

Pada pertanyaan kelima, mayoritas responden menjawab sangat setuju fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Fasilitas kerja yang mendukung dapat meningkatkan kualitas kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pada pertanyaan keenam, mayoritas responden menjawab sangat setuju tempat kerja saya menjamin keamanan dan kenyamanan pegawainya dalam bekerja.

3. Variabel Komitmen Organissasi (Y)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian pada variabel komitmen organisasi (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Komitmrn Organisasi (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	39,6	26	49,0	3	5,6	0	0	0	0	50	100

2	20	37,7	28	54,7	2	0,4	0	0	0	0	50	100
3	19	38,0	24	48,0	3	0,6	2	0,4	2	0,4	50	100
4	29	58,0	17	34,0	2	0,4	1	0,2	1	0,2	50	100
5	25	50,0	18	36,0	2	0,4	3	5,6	2	4,0	50	100
6	28	56,0	15	30,0	5	10,0	2	4,0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari Pegawai di Rumah Yatim Ar-Rahman tentang Komitmen Organisasi, mayoritas jawaban dari responden menjawab setuju. Hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena mereka dapat memahami komitmen organisasi yang baik dalam suatu organisasi. Berikut dijelaskan tanggapan para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas.

Pada pertanyaan pertama, mayoritas responden menjawab setuju selalu mengerjakan tugas tepat waktu. Hal ini dapat membuat kita mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk mendapatkan tugas lebih daripada yang lain.

Pada pertanyaan kedua, mayoritas responden menjawab setuju selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan menyelesaikan tugas dengan teliti maka akan membantu untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Pada pertanyaan ketiga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju merasa berat meninggalkan organisasi ini meskipun sangat ingin sekali. Artinya pegawai Rumah Yatim Ar-Rahman merasa betah berada di organisasi ini dan merasa memiliki keluarga baru didalam organisasi ini.

Pada pertanyaan keempat, mayoritas responden menjawab sangat setuju ingin menghabiskan sisa karir di organisasi Rumah Yatim Ar-Rahman ini. Artinya para pegawai Rumah Yatim Ar-Rahman yakin dengan organisasi ini.

Pada pertanyaan kelima, mayoritas responden menjawab sangat setuju ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang akan dilakukan, baik melalui ide, tenaga, waktu maupun materi.

Pada pertanyaan keenam, mayoritas responden menjawab sangat setuju selalu ikut serta dalam pengambilan keputusan, rapat dan muswarah lainnya dalam memecahkan masalah.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Asumsi Klasik

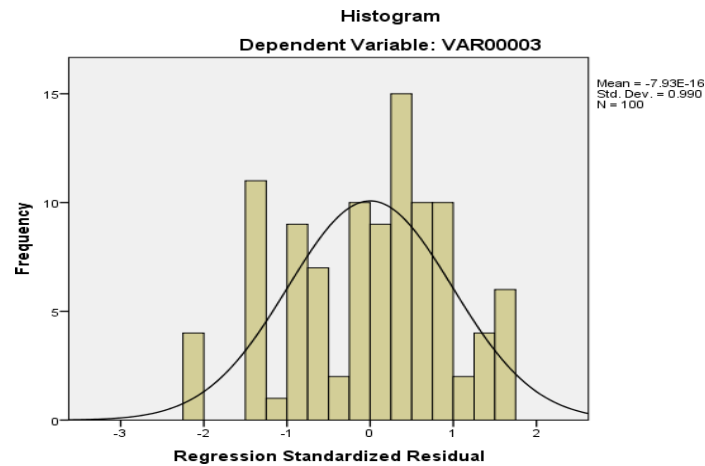
Pemenuhan asumsi klasik dimaksudkan agar dalam pengerjaan model regresi tidak menemukan masalah-masalah statistik. Selain itu, model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi standar statistik sehingga parameter yang diperoleh logis dan masuk akal. Pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi. Berdasarkan uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

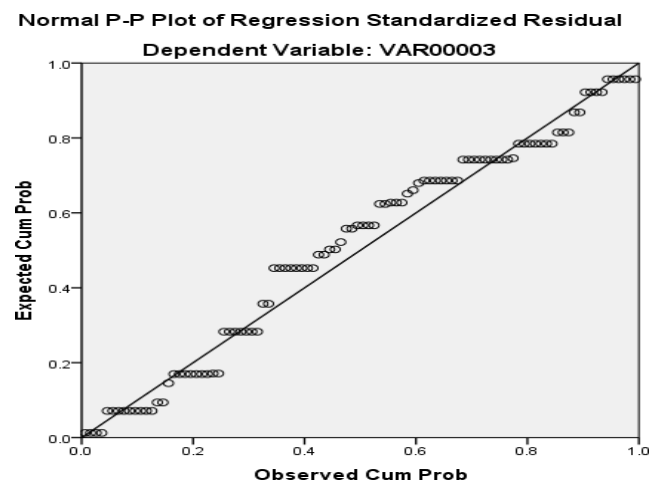
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Ketentuan pengujian, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan *uji kolmogorof-smirnof* dengan menggunakan program SPSS.

Dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1). Jika nilai sig $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- 2). Jika nilai sig $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal



Gambar 4.1 Histogram



Gambar 4.2 Uji Normal P-P Plot Standardized

Gambar uji grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan P-P plot Standardized cenderung mengikuti garis diagonal dalam mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88389138
Most Extreme Differences	Absolute	,346
	Positive	,178
	Negative	-,346
Test Statistic		,346
Asymp. Sig. (2-tailed)		,268 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai uji *kolmogrof Smirnof* adalah 0,268 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas variabel penelitian ini untuk menghitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Multikolonieritas mempunyai tujuan yaitu untuk melihat apakah variabel tidak terjadi korelasi tinggi dengan ciri jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas dan jika nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolonieritas. Dan apabila $VIP < 10$ tidak terjadi multikolonieritas dan jika $VIP > 10$ maka terjadi multikolonieritas.

Hasil uji independen antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,236	1,259			
	Budaya Organisasi Islami	,099	,068	,087	,606	1,650
	Lingkungan Islami	,941	,063	,891	,606	1,650

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Data tabel uji multikolonieritas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Organisasi Islami (X1) dan Lingkungan Islami (X2) memiliki nilai tolerance $0,606 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,65 < 10$. Sehingga demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai satu pengamatan kepengamatan lain yang berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisienregresi menjadi tidak efisien, hal ini penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya.

2.Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan kriteria pengujian Validitas Instrumen yaitu:

- 1) Jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 - tailed $< \alpha$ 0.05) maka instrumen penelitian valid.
- 2) Jika nilai kolerasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed $> \alpha$ 0.05) maka instrumen penelitian tidak valid.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Islami

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Budaya Organisasi Islami
X1.1	Pearson Correlation	1	,602	. ^a	,944	,535
	Sig. (2-tailed)		,001	.	,000	,002
	N	4	4	4	4	4
X1.2	Pearson Correlation	,302	1	. ^a	,447	,447
	Sig. (2-tailed)	,003		.	,003	,003
	N	4	4	4	4	4
X1.3	Pearson Correlation	,782	,550	,420	,891	,734
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,003	,000	,002
	N	4	4	4	4	4
X1.4	Pearson Correlation	,944	,447	,561	1	,800
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002		,000
	N	4	4	4	4	4
Budaya Organisasi Islami	Pearson Correlation	,735	,447	,679	,800	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,002	,000	
	N	4	4	4	4	50

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari 4 pernyataan yang diajukan mengenai Budaya Organisasi Islami kepada responden, 4 pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai sig $<$ 0,05.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Lingkungan Islami

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Lingkungan Islami
X2.1	Pearson Correlation	1	,943	,577	,943	,943
	Sig. (2-tailed)		,001	,004	,001	,001
	N	4	4	4	4	4
X2.2	Pearson Correlation	,943	1	,816	1,000**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,000	,000
	N	4	4	4	4	4
X2.3	Pearson Correlation	,577	,816	1	,816	,816
	Sig. (2-tailed)	,004	,002		,002	,002
	N	4	4	4	4	4
X2.4	Pearson Correlation	,943	1,000**	,816	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000
	N	4	4	4	4	4
Lingkungan Islami	Pearson Correlation	,943	1,000**	,816	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,000	
	N	4	4	4	4	50

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari 4 pernyataan yang diajukan mengenai Lingkungan Islami kepada responden, 4 pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai sig < 0,05.

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

		Y1	Y2	Y3	Y4	Komitmen Organisasi
Y1	Pearson Correlation	1	,986*	1,000**	,636	,721
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,003	,002
	N	4	4	4	4	4
Y2	Pearson Correlation	,986*	1	,986*	,754	,610
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,002	,003
	N	4	4	4	4	4
Y3	Pearson Correlation	1,000**	,986*	1	,636	,721
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,003	,002
	N	4	4	4	4	4
Y4	Pearson Correlation	,636	,754	,636	1	,917
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,003		,001

	N	4	4	4	4	4
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,721	,610	,721	,917	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,002	,000	
	N	4	4	4	4	50

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

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari 4 pernyataan yang diajukan mengenai Komitmen Organisasi kepada responden, 4 pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai sig < 0,05.

3. Uji Reabilitas

Uji realibilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Dengan kriterial pengujian Realibilitas Instrumen yaitu:

- Jika hasil nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable atau terpercaya.
- Jika hasil nilai Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliable atau tidak terpercaya.

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Budaya Organisasi Islami

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,00	2,667	,853	,375
X1.2	11,25	4,917	,391	,712
X1.3	10,75	6,250	,000	,800
X1.4	12,25	1,583	,923	,316

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari 4 pernyataan yang diajukan mengenai Budaya Organisasi Islami kepada responden, 4 pernyataan tersebut dinyatakan Reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Islami

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12,50	11,000	,905	,909
X2.2	13,25	5,583	,998	,806
X2.3	12,75	10,917	,786	,916
X2.4	13,25	5,583	,998	,806

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari 4 pernyataan yang diajukan mengenai Lingkungan Islami kepada responden, 4 pernyataan tersebut dinyatakan Reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 4.15 Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11,50	17,000	,971	,897
Y2	12,00	12,667	,999	,849
Y3	12,25	10,250	,952	,902
Y4	11,50	19,000	,679	,961

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari 4 pernyataan yang diajukan mengenai Komitmen Organisasi kepada responden, 4 pernyataan tersebut dinyatakan Reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

4. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang Budaya Organisasi Islami (X1) dan Lingkungan Islami (X2) terhadap Kmitmen Organisasi (Y) pada Rumah Yatim Ar-Rahman dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,236	1,259	
	Budaya Organisasi Islami	,997	,068	,087
	Lingkungan Islami	,941	,063	,891

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Schedule) di dapat :

$$a = 17.236$$

$$b1 = 0.997$$

$$b2 = 0.941$$

Dengan persamaan yaitu: $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

Maka diperoleh nilai $Y = 17.236 + 0,997 X1 + 0,941 X2$

Nilai konstanta sebesar 17.236 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu budaya organisasi islami dan lingkungan islami dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), dengan komitmen organisasi sebesar 17.236.

Nilai koefisien $X1 = 0,997$ yang berarti bahwa jika organisasi islam dilakukan dengan baik, maka akan mengalami peningkatan pada komitmen organisasi.

Begitu juga dengan nilai koefisien $X2$ sebesar $= 0,941$ yang berarti bahwa jika lingkungan islami dilakukan dengan baik, maka akan mengalami peningkatan pula pada komitmen organisasi nya.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat didalam penelitian ini. Penguji hipotesis tersebut menggunakan Program *Statistical For Sosial Sceiences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut :

a) Pengaruh Budaya Organisasi Islami (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Mencari t tabel

Degree of Freedom (df) = n-2

$$= 50-2$$

$$= 48$$

Taraf Signifikansi dua sisi = 50% = 0.05

Jadi dapat dilihat pada tabel nilai t tabel adalah $1.67772 = 1,67$

Tabel 4.17 Uji t (Hipotesis 1)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,236	1,259		,982	,001
	Budaya Organisasi Islami	,997	,068	,087	1,931	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji parsial (t) dan berdasarkan perbandingan nilai tTabel dengan tHitung dan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi Islami (X1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) pada tabel 4.17 di atas, maka dapat diketahui tHitung menghasilkan nilai sebesar 1.931, dan nilai signifikansi menghasilkan nilai sebesar 0.00. Hal tersebut berarti bahwa tHitung (1.931) memperoleh nilai lebih besar dari (>) tTabel (1.67), dan nilai signifikansi (0.00) memperoleh nilai lebih kecil dari (0.05) sesuai dengan pengambilan keputusan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi Islami (X1) mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

b) Pengaruh Lingkungan Islami (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Mencari t tabel

Degree of Freedom (df) = n-2

$$= 50-2$$

$$= 48$$

Taraf Signifikansi dua sisi = 50% = 0.05

Jadi dapat dilihat pada tabel nilai t tabel adalah $1.67772 = 1,67$

Berdasarkan hasil uji parsial (t) dan berdasarkan perbandingan nilai tTabel dengan tHitung dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Islami (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diketahui tHitung menghasilkan nilai sebesar 14.938, dan nilai signifikansi menghasilkan nilai sebesar 0.00. Hal tersebut berarti bahwa tHitung (14.938) memperoleh nilai lebih besar dari (>) tTabel (1.67), dan nilai signifikansi (0.00) memperoleh nilai lebih kecil dari (0.05) sesuai dengan pengambilan keputusan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Islami (X2) mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi (Y) secara signifikan.

Gambar 4.3 t Tabel

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

b. Uji F

Pengujian ststistic uji F (uji simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan ke dalam statistic sebagai berikut :

1. Jika nilai sig $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Mencari F tabel

$$df 1 = k - 1$$

$$df 2 = n - k$$

Ket; k adalah jumlah variabel (bebas + terikat).

n adalah jumlah sampel.

$$df 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df 2 = 50 - 3 = 47$$

Taraf Signifikansi = 50% = 0.05

Jadi dapat dilihat pada tabel nilai F tabel adalah = 3,2

Tabel 4.19 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,398	2	169,699	208,345	,000 ^b
	Residual	38,282	47	,815		
	Total	377,680	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Islami, Budaya Organisasi Islami

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji stimultan (F) dan berdasarkan perbandingan nilai f Tabel dengan fHitung dan nilai signifikansi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diketahui bahwa fHitung menghasilkan nilai sebesar 208.345 dan nilai signifikansi sebesar 0.00. Hal tersebut berarti bahwa fHitung (208.345) memperoleh nilai lebih besar dari (>) fTabel (3.20), dan nilai signifikansi (0.00) memperoleh nilai lebih kecil dari (<) 0.05 sesuai dengan pengambilan keputusan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi Islami (X1) dan variabel Lingkungan Islami (X2) mempengaruhi variabel Komitmen Organisasi (Y) secara stimultan.

Gambar 4.4 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variabel – variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,894	,903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Islami, Budaya Organisasi Islami

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,899 hal ini menunjukkan arti bahwa 89,9% Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi Islami (X1) dan Lingkungan Islami (X2) sisanya sebesar 10,1% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini seperti penghimpunan zakat, sumber daya manusia, minat masyarakat dll.

F. Pembahasan

1. Budaya Organisasi Islami Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Awal mula rumah yatim Ar-Rahman didirikan pada tujuh belas tahun lalu yang mana seorang ibu menafkahi keempat orang anaknya hingga muncullah ide untuk mendirikan yayasan sosial. Tanpa disadari ternyata antusias masyarakat

sekitar dalam mengasahi anak yatim begitu tinggi sesuai nama yang terdaftar di Akta Pendirian dengan nama Yayasan Rumah Yatim Ar-Rahman Indonesia.

Sebagai Lembaga Amil Zakat Yang bergelut didalam bidang pengasuhan serta pendidikan anak lebih dari 60.000 yatim dan dhuafa serta 26 asrama di seluruh Indonesia , Rumah Yatim menjalankan program regular keasramaan, meliputi pendidikan, formal dan non formal, manambah soft skill dan hard skill anak asuh agar menjadi sumberdaya manusia yang siap terjun di masyarakat saat menyelesaikan pendidikan formalnya , melalui beberapa program seperti :

1. Yatim Camp : Program liburan anak yatim yang dilaksanakan satu tahun sekali dimana dalam pelaksanaanya, di berikan materi leadership, kerjasama, serta survival skill
2. Pendidikan Formal Yatim dan Dhuafa
3. Program Bimbingan Belajar Yatim Dan Dhuafa
4. Program Pengayaan : Seperti Melukis, Budidaya Sayuran Hidroponik dan Publik Speaking

Budaya Organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi Islami maka semakin tinggi juga tingkat Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman. Hal ini dapat dilihat dari signifikan uji t pengaruh variabel Budaya Organisasi Islami terhadap Komitmen Organisasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,452 > t_{tabel} 0,058$ sehingga dapat disimpulkan X_1 berpengaruh terhadap Y .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Sulisty Wah, 2016), (Sari, Triana Kartika, 2013) dan (Sari, Triana Kartika, 2013) bahwa Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh pegawai Rumah Yatim Ar-Rahman yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi Islami meningkat, maka Komitmen Organisasi juga meningkat. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan, norma, nilai dan sistem yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi

2. Lingkungan Islami Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Santunan tunai yang diberikan kepada anak yatim dan dhuafa di seluruh pelosok Indonesia, dimana dari dana tersebut dapat digunakan para penerima manfaat untuk dapat memenuhi kebutuhan sekolahnya, seperti uang transport, biaya spp serta kebutuhan penunjang lainnya agar para penerima manfaat dapat melakukan kegiatan belajar mengajar meski kondisi perekonomian mereka dalam garis atau dibawah garis kemiskinan.

Lingkungan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi artinya, semakin tinggi motivasi tingkat lingkungan islami yang diterima pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari signifikan t pengaruh variabel lingkungan islami terhadap komitmen organisasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 14,938 > t_{tabel} 0,058$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anik & Arifuddin, 2003), (Putro, 2018), (Yudha & Hasib, 2015) bahwa lingkungan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Lingkungan Islami adalah keberadaan manusia di sekitar yang mampu

saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing sekaligus menjaga alam (lingkungan) dan makhluk lain yang diciptakan oleh Allah Swt, sebagai khalifah (penguasa) yang harus berpedoman pada nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya untuk berbahagia di dunia dan di akhirat.

3. Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman. Semakin tinggi Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami nya maka semakin tinggi Komitmen Organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari signifikan uji F pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 207,345 > F_{tabel} 6,92$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi Islami (X1) dan Lingkungan Islami (X2) secara bersama – sama signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rafael et al., 2021), (Assyofa et al., 2019), (Ghafar & Bima, 2023) bahwa Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, artinya budaya organisasi meliputi norma-norma yang dapat disepakati oleh para anggota dengan maksud melahirkan kenyamanan dalam bekerja. Selain budaya organisasi, juga terdapat lingkungan yang merupakan faktor yang mempengaruhi organisasi. lingkungan organisasi adalah pola kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kemampuan

mengetahui kekuatan, kelemahan, kesempatan atau ancamanancaman pada kehidupan dan pengembangan organisasi yang secara relevan memengaruhi proses atau operasi keputusan strategi. Maka dapat disimpulkan dalam mencapai tujuan, maka suatu organisasi harus memahami lingkungannya, hal tersebut sebagai langkah peninjauan atas kekuatan, kelemahan, potensi dan ancaman yang mereka miliki untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tentu tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia, maka dari itu diperlukan upaya pemberdayaan yang meliputi budaya organisasi dan lingkungan organisasi, Adapun upaya tersebut bertujuan untuk melahirkan komitmen para anggota dalam mencapai tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan optimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Rumah yatim Ar-Rahman memiliki beberapa program yaitu program kemandirian yatim & dhuafa, program pendidikan, program kesehatan, program kesehatan, ekonomi dan kemanusiaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman sehingga apabila budaya organisasi meningkat maka meningkat pula Komitmen Organisasi tersebut.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Lingkungan Islami berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman sehingga apabila Lingkungan Islami meningkat maka meningkat pula Komitmen Organisasi tersebut.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai budaya organisasi islami dan lingkungan organisasi khususnya dalam komitmen organisasi.
2. Apabila akan meneliti dengan tema yang sama, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih luas lagi dengan menambahkan atau mengkombinasi variabel yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Agar mendapatkan jawaban yang mencerminkan kondisi sebenarnya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Peneliti ini hanya mencari pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami terhadap Komitmen Organisasi.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga populasi dan sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 50 responden pada pegawai Rumah Yatim Ar-Rahman.

DAFTAR PUSTAKA

- al Khafis, M. Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. *Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5)
- Allen, N. J. , dan M. J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1)
- Anik, S., & Arifuddin. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Perubahan Organisasi. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 7(2), 159–182.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(1)
- Assyofa, A. R. dkk. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Lingkungan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen). . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Performa*, 15(2)
- Assyofa, A. R., Rohandi, M. M. A., & Putri, S. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab. Sumedang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Performa*, June, 124–138
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta
- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Alfabeta
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Dwi Sulisty Wah. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 269–283
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ernawan, E. R. (2011). *Organization Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta.
- Ghafar, M. A., & Bima. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Universitas Jember). *IJABAH: Indonesian Journal of Sharia Economics, Business, and Halal Studies*, 1(April), 34–45
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1).

- Indrawijaya, A. I. (2010). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Ithri, F. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kementerian Agama, R. (2019). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Lajnah Pentafsiran Mushaf Al-Quran.
- Kreitner, R. & K. A. (2007). *Organizational Behaviour* (7th ed.). Mc.Graw Hill International.
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen: Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja*. Deepublish.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Mowday, R. T. , R. M. S. and I. W. P. (1983). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 84(408).
- Mutiah, U. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan, Kerja Islami, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Karya Toha Putra Semarang)*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nawawi Uha, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana.
- Nimran, U. (1999). *Perilaku Organisasi*. Citra Media.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Pustaka Setia.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116.
- Qorib, M., & Juliandi, A. (2015). *Islamic Organizational Culture Model dalam Perusahaan Bisnis Islam*.
- Rafael, M. Y. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Lingkungan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan.
- Safri, H. (2017). Manajemen Organisasi dalam Pandangan Islam. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Sari, Triana Kartika, A. D. W. (2013). Triana Kartika Sari dan Andre D Witjaksono; Pengaruh Budaya Organisasi *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2).
- Sianipar, A. R. B. dan H. K. 2014. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. *Urnal Psikodemensia*, 13(1).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Steers, R. dan P. L. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. Accademic Press.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.

- Susanto. (2004). *Menjadi Super Company*,. Quantum Bisnis dan Manajemen.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Trianto, B. (2017). *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*. Ad-Dhuha Institute.
- Wexley, K. dan G. Y. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta.
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(5), 305.

Medan, September 2023

Kepada Yth,

Rumah Yatim Ar-Rahman

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azwirna

Npm : 1901280046

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Strata 1 (S1) pada Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya memohon kesedian waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

Demikianlah permohonan ini saya buat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu pegawai Pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

Hormat Saya

Azwirna

Petunjuk Pengisian

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban dari saudara/i.
2. Berikanlah tanda checklistl (√) pada kolom yang saudara/i anggap sesuai dengan jawaban saudara/i.

B. Identitas Responden

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Usia
4. Pendidikan Terakhir
5. Masa Bekerja

Deskripsi Jawaban:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Budaya Organisasi Islami (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki kejujuran dan selalu melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran islam					
2.	Saya selalu konsisten dalam iman dan nilai-nilai baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan.					
3.	Saya selalu mengerti dan memahami segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban saya					
4.	Saya mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pegawai lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari.					
5.	Memiliki hubungan yang harmonis antar sesama pegawai.					
6.	Saya saling mengingatkan untuk sholat tepat waktu.					

Lingkungan Islami (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selalu bertanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan sekitar Rumah Yatim Ar-Rahman.					
2.	Selalu mengadakan gotong royong 2x seminggu untuk menjaga kebersihan halaman sekitar.					
3.	Selalu mengajak sesama pegawai untuk mengenakan pakaian muslim yang rapi dan sopan					
4.	Selalu menjaga kerapian dan kesopanan pakaian selama berada dilingkungan Rumah Yatim Ar-Rahman.					
5.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
6.	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.					

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan segala tugas dengan tepat waktu.					
2.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
3.	Merasa berat meninggalkan organisasi ini meskipun sangat ingin sekali.					
4.	Ingin menghabiskan sisa karir di organisasi Rumah Yatim Ar-Rahman ini.					
5.	Selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang akan dilakukan, baik melalui ide, tenaga, waktu ataupun materi.					
6.	Selalu ikut serta dalam pengambilan keputusan, rapat dan musyawarah lainnya dalam memecahkan masalah.					

HASIL DATA KUISIONER RESPONDEN

Budaya Organisasi Islami (X1)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	Jumlah Reaponden
1	4	5	5	5	4	4	44
2	5	5	5	5	3	5	42
3	3	4	5	3	3	2	35
4	4	3	3	3	2	4	29
5	4	3	4	4	5	4	40
6	4	4	5	5	4	4	45
7	5	5	5	5	5	5	50
8	3	4	5	5	4	5	45
9	3	4	5	4	4	5	43
10	3	5	5	5	4	5	46
11	4	5	5	5	4	5	47
12	3	4	4	4	3	5	42
13	3	3	4	3	4	4	37
14	5	5	5	5	5	5	46
15	3	3	3	4	3	4	34
16	5	5	5	5	4	5	48
17	5	4	4	4	4	5	44
18	2	3	3	4	3	4	37
19	5	4	5	4	5	5	46
20	4	5	5	5	4	5	46
21	4	4	4	4	2	4	36
22	5	5	5	4	4	4	43
23	4	4	4	5	3	3	38
24	4	4	4	5	4	3	41
25	4	5	5	4	4	4	44
26	4	4	4	5	3	3	40

27	4	4	4	4	4	3	39
28	3	4	5	4	4	5	43
29	3	5	5	5	4	5	46
30	4	5	5	5	4	5	47
31	3	4	4	4	3	5	42
32	3	3	4	3	4	4	37
33	5	5	5	5	5	5	46
34	3	3	3	4	3	4	34
35	5	5	5	5	3	5	42
36	3	4	5	3	3	2	35
37	4	3	3	3	2	4	29
38	4	3	4	4	5	4	40
39	4	4	5	5	4	4	45
40	5	5	5	5	5	5	50
41	3	4	5	5	4	5	44
42	3	3	4	3	4	4	37
43	5	5	5	5	5	5	46
44	3	3	3	4	3	4	35
45	5	5	5	5	4	5	48
46	5	4	4	4	4	5	44
47	2	3	3	4	3	4	38
48	5	4	5	4	5	5	46
49	4	5	5	5	4	5	46
50	4	4	4	4	5	4	42

Lingkungan Islami (X2)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	Jumlah Responden
1	5	3	4	4	3	3	38
2	5	4	4	3	4	3	38
3	5	2	2	4	1	4	28
4	4	2	2	3	2	2	26
5	2	4	3	5	5	5	40
6	5	3	5	4	4	5	42
7	4	5	5	4	5	4	45
8	3	3	3	4	4	4	36
9	4	2	3	4	4	4	31
10	4	1	2	4	4	3	33
11	5	1	2	3	4	4	33
12	5	3	3	5	3	5	36
13	5	5	3	3	4	3	39
14	5	5	5	5	5	5	47
15	4	4	4	3	3	3	34
16	3	4	5	5	4	4	44
17	5	4	3	4	3	4	41
18	5	2	3	5	5	4	38
19	4	4	4	4	5	3	42
20	5	3	2	5	2	5	38
21	4	3	4	4	3	4	36
22	4	2	2	5	2	4	28
23	5	3	4	3	4	4	39
24	5	1	1	5	2	4	34
25	5	2	1	5	2	5	33
26	5	1	1	5	2	5	29
27	3	3	4	5	3	3	37

28	4	2	3	4	4	4	35
29	4	1	2	4	4	3	33
30	5	1	2	3	4	4	36
31	5	3	3	5	3	5	36
32	5	5	3	3	4	3	39
33	5	5	5	5	5	5	47
34	4	4	4	3	3	3	34
35	5	4	4	3	4	3	38
36	5	2	2	4	1	4	32
37	4	2	2	3	2	2	26
38	2	4	3	5	5	5	40
39	5	3	5	4	4	5	42
40	4	5	5	4	5	4	45
41	3	3	3	4	4	4	36
42	5	5	3	3	4	3	39
43	5	5	5	5	5	5	47
44	4	4	4	3	3	3	34
45	3	4	5	5	4	4	44
46	5	4	3	4	3	4	41
47	5	2	3	5	5	4	38
48	4	4	4	4	5	3	42
49	5	3	2	5	2	5	38
50	4	3	4	4	3	4	36

Komitmen Organisasi (Y)

No	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	4	4	5	5	5	5	46
2	4	4	4	4	4	4	37
3	4	3	4	3	3	5	40
4	4	2	2	2	2	4	32
5	4	4	4	5	4	3	41
6	5	4	5	5	5	5	49
7	5	5	4	4	5	4	46
8	4	5	4	4	4	3	41
9	5	5	5	4	4	5	47
10	4	4	4	5	4	5	46
11	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	4	4	4	5	47
13	3	3	4	4	3	4	35
14	4	4	3	3	5	5	42
15	4	4	4	4	4	4	39
16	4	4	3	4	3	4	36
17	4	4	5	3	5	4	42
18	4	2	2	3	3	4	36
19	5	4	5	5	5	4	44
20	3	3	4	3	5	5	40
21	5	2	4	4	4	5	41
22	5	4	4	4	4	5	41
23	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	3	4	5	4	43
25	5	4	5	4	5	5	46
26	5	3	4	5	4	4	42
27	4	2	2	4	2	4	32

28	5	5	5	4	4	5	47
29	4	4	4	5	4	5	46
30	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	4	4	4	5	47
32	3	3	4	4	3	4	35
33	4	4	3	3	5	5	42
34	4	4	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	37
36	4	3	4	3	3	5	40
37	4	2	2	2	2	4	32
38	4	4	4	5	4	3	41
39	5	4	5	5	5	5	49
40	5	5	4	4	5	4	46
41	4	5	4	4	4	3	41
42	3	3	4	4	3	4	35
43	4	4	3	3	5	5	42
44	4	4	4	4	4	4	39
45	4	4	3	4	3	4	36
46	4	4	5	3	5	4	42
47	4	2	2	3	3	4	36
48	5	4	5	5	5	4	44
49	3	3	4	3	5	5	40
50	5	2	4	4	4	5	41

Uji Validitas dan Uji Reabilitas Budaya Organisasi Islami

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Budaya Organisasi Islami
X1.1	Pearson Correlation	1	,602	. ^a	,944	,535
	Sig. (2-tailed)		,001	.	,000	,002
	N	4	4	4	4	4
X1.2	Pearson Correlation	,302	1	. ^a	,447	,447
	Sig. (2-tailed)	,003		.	,003	,003
	N	4	4	4	4	4
X1.3	Pearson Correlation	,782	,550	,420	,891	,734
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,003	,000	,002
	N	4	4	4	4	4
X1.4	Pearson Correlation	,944	,447	,561	1	,800
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002		,000
	N	4	4	4	4	4
Budaya Organisasi Islami	Pearson Correlation	,735	,447	,679	,800	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,002	,000	
	N	4	4	4	4	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	4

Uji Validitas dan Uji Reabilitas Lingkungan Islami

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Lingkungan Islami
X2.1	Pearson Correlation	1	,943	,577	,943	,943
	Sig. (2-tailed)		,001	,004	,001	,001
	N	4	4	4	4	4
X2.2	Pearson Correlation	,943	1	,816	1,000**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,000	,000
	N	4	4	4	4	4
X2.3	Pearson Correlation	,577	,816	1	,816	,816
	Sig. (2-tailed)	,004	,002		,002	,002
	N	4	4	4	4	4
X2.4	Pearson Correlation	,943	1,000**	,816	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000
	N	4	4	4	4	4
Lingkungan Islami	Pearson Correlation	,943	1,000**	,816	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,000	
	N	4	4	4	4	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,904	4

Uji Validitas dan Uji Reabilitas Komitmen Organaisai

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Komitmen Organisasi
Y1	Pearson Correlation	1	,986*	1,000**	,636	,721
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,003	,002
	N	4	4	4	4	4
Y2	Pearson Correlation	,986*	1	,986*	,754	,610
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,002	,003
	N	4	4	4	4	4
Y3	Pearson Correlation	1,000**	,986*	1	,636	,721
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,003	,002
	N	4	4	4	4	4
Y4	Pearson Correlation	,636	,754	,636	1	,917
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,003		,001
	N	4	4	4	4	4
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,721	,610	,721	,917	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,002	,000	
	N	4	4	4	4	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	4

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,236	1,259	
	Budaya Organisasi Islami	,997	,068	,087
	Lingkungan Islami	,941	,063	,891

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,236	1,259	
	Budaya Organisasi Islami	,997	,068	,087
	Lingkungan Islami	,941	,063	,891

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,398	2	169,699	208,345	,000 ^b
	Residual	38,282	47	,815		
	Total	377,680	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Islami, Budaya Organisasi Islami

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,894	,903

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Islami, Budaya Organisasi Islami

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

DOKUMENTASI





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT-III/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
 http://fa.umsu.ac.id | fa.umsu.ac.id | unsumedan | unsumedan | unsumedan | unsumedan

UIN
 Pusat
 Nama dan lambangnya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada : Yth Dekan FAI UMSU

19 Jumaidil Akhir 1444 H
 12 Januari 2023 M

Di-
 Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azwirna
 NPM : 1901280046
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3.40

Mengajukan Judul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Yatim Medan)	 13-1-2023	Mutiyah Khairi Sholahudin 	 20/1/23
2	Pengaruh Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Menabung di Bank Syariah Tanjung Balai	-		-
3	Pengembangan Produk Unggulan UMKM	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah men-download dan mencetak buku pan
 Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya

(Azwirna)

Keterangan:

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC:
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Pimpinan Program Studi

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Pimpinan Program Studi pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rsktor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Selasa, 15 Agustus 2023 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Azuwirna
NPM : 1901280046
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami terhadap Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Persepsi judul dg LEM dan Identifikasi masalah harus Betan sesuai. Ganti Identifikasi masalah nomor 1.
Bab II	Tambahkan Indikator di Pembahasan Variabel. Tambah Perbedaan antara penelitian terdahulu dg Penelitian yang sedang berjalan
Bab III	-
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 15 Agustus 2023

Tim Seminar

Ketua

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Sekretaris

Syahrul Amsari, SE,Sy, M,Si

Pembimbing

Mutia Khaira-Sihotang, MA

Pembahas

Alfi Amalia, M.E.I



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menulis abs orasi ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/IAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : SI (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
 Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : AZWIRNA
 Npm : 1901280046
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25/7-2023	- Tentukan Populasi - - Sample - Tentukan Teknik Penarikan Sample	<i>[Signature]</i>	
27/7-2023	Ace Seminar.	<i>[Signature]</i>	

Medan, Maret 2023

Diketahui/Disetujui Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

[Signature]

Mutiah Khaira Sihotang, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Gila menjabari surat ini agar dikeluhkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Selasa, 15 Agustus 2023 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Azuwirna
NPM : 1901280046
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Lingkungan Islami terhadap Organisasi pada Rumah Yatim Ar-Rahman

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 15 Agustus 2023

Ketua

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Sekretaris

Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

Pembimbing

Mutia Khaira Sihotang, MA

Pembahas

Alfi Amalia, M.E.I

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zailani, MA



LEMBAGA AMIL ZAKAT RUMAH YATIM ARROHMAN INDONESIA
Jl. Setia Budi No 101, Medan Sunggal Telp (061) 8214283 e-mail info@rumah-yatim.org
Kota Medan, Sumatera Utara www.rumah-yatim.org

No : 001/R.Y.MDN/IX/2023

Medan, 15 September 2023

Lamp : -

Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Perihal : Memberi Izin Riset

di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Bismillahirrahmannirrohiim.

Segala puji kita panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua, hingga saat ini kita senantiasa dapat melakukan aktivitas kita dengan baik. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabiullah Muhammad Shallallahu 'Alaihi wa Sallam., beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Amin

Sehubungan Dengan Surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 3033/II.3/UMSU-01/F/2023 tanggal 23 Agustus 2023. Dengan identitas :

Nama : Azwirna
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Lingkungan Islami Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Yatim Ar-Rahman.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, dengan ini kami menerima dan menyediakan informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi di Lembaga Amil Zakat Nasional Rumah Yatim Arrohman Indonesia.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja samanya untuk dapat dipergunakan Sebagaimana mestinya dan terima kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah,
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Hormat Kami,
Rumah Yatim Arrohman
Indonesia

Eka Herman
Kepala Cabang Sumatera Utara

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Lengkap : Azwirna
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 13 Oktober 2001
Npm : 1901280046
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Mahasiswa
Anak ke : 3 dari 5 bersaudara
Alamat : Tanjung Balai Bagan Asahan

Nama Orang Tua

Ayah : Sabaruddin
Ibu : Mayarni

Pendidikan

2007-2013 : SD Tulis
2013-2016 : SMP UMN
2016-2019 : SMA An-Nizam
2019-2024 : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara