

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung” ini di tulis oleh Davina Vivi Ariani, NIM 186008221085 yang di bimbing oleh Rillianda Arindra Putama, M.Psi.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Loyalitas, DEMA FUAD.*

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya loyalitas anggota dalam menjaga keberlangsungan organisasi kemahasiswaan, khususnya pada anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA FUAD) UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Namun, Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa adanya penurunan loyalitas yang ditandai minimnya partisipasi anggota dalam melaksanakan program kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlibatan yang lebih aktif di luar organisasi, serta kurangnya keterikatan emosional anggota terhadap organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung; (2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung; (3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Anggota DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data melalui penyebaran angket kusioner secara daring kepada Anggota DEMA FUAD periode 2025/2026. Teknik Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Alat yang digunakan dalam analisis data yaitu *IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. (2) Secara parsial, Iklim Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dengan nilai signifikansi $0,491 > 0,05$. (3) Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas dengan nilai F hitung 50,527 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan 55,3% terhadap loyalitas, sementara 44,7 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa semakin kuat anggota menginternalisasi nilai-nilai organisasi, maka semakin tinggi pula keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak dan Kasmiruddin yang menyatakan bahwa sinergi antara budaya organisasi dan iklim organisasi berperan penting dalam menjaga loyalitas.

ABSTRACT

Skripsi entitled “The Influence of Organizational Culture and Organizational Climate on the Loyalty of Student Executive Board (DEMA FUAD) UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung,” was written by Davina Vivi Ariani, ID Number 1860308221085, guided by Rillianda Arindra Putama, M.Psi.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Climate, Loyalty, Student Executive Board (DEMA FUAD).*

This research is motivated by the importance of member loyalty in maintaining the sustainability of student organizations, especially for members of the Student Executive Council (DEMA FUAD) of UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. However, the phenomenon in the field shows that there is a decline in loyalty marked by minimal member participation in implementing work programs, absences without explanation, more active involvement outside the organization, and a lack of emotional attachment of members to the organization.

The purpose of this study is to determine: (1) The Influence of Organizational Culture on the Loyalty of DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung Members; (2) The Influence of Organizational Climate on the Loyalty of DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung Members; (3) The Influence of Organizational Culture and Organizational Climate on the Loyalty of DEMA FUAD UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung Members.

The research method used was a quantitative approach with an associative approach. Data collection was conducted through the distribution of online questionnaires to members of the FUAD Student Executive Board (DEMA) for the 2025/2026 period. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The tool used in the data analysis was IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 for Windows.

The results of the study indicate that (1) Organizational Culture has a significant effect on Loyalty with a significance value of $0.00 < 0.05$. (2) Partially, Organizational Climate does not have a significant effect on loyalty with a significance value of $0.491 > 0.05$. (3) Organizational Culture and Organizational Climate simultaneously have a significant effect on loyalty with a calculated F value of 50.527 and a significance value of $0.00 < 0.05$. The Adjusted R Square value shows that both variables contribute 55.3% to loyalty, while the remaining 44.7% is influenced by other factors outside the study. These results confirm that the stronger members internalize organizational values, the higher their attachment and loyalty to the organization. Synergy between organizational culture and organizational climate plays an important role in maintaining loyalty.

ملخص

أعدت دافينا فيفي أرياني، رقم الطالب ١٨٦٠٣٠٨٢٢١٠٨٥، هذه الرسالة الجامعية بعنوان «تأثير الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي على ولاء أعضاء المجلس التنفيذي لطلاب كلية أصول الدين والآداب والدعوة

بجامعة. الإسلامية الحكومية سيد علي رحمة الله في تولونغونغ»، تحت إشراف ريلياندا أريندرا بوتاما، ماجستير في علم النفس. الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، المناخ التنظيمي، الولاء تستند هذه الدراسة إلى أهمية ولاء الأعضاء في ضمان استمرارية المنظمات الطلابية، لا سيما في مجلس الطلاب التنفيذي المجلس التنفيذي لطلاب كلية أصول الدين والآداب والدعوة بجامعة. الإسلامية الحكومية السيد علي رحمة الله في تولونغ أغونج على الرغم من أن الطلاب في مرحلة البلوغ المبكرة حيث من المفترض أن يتحملوا مسؤوليات كبيرة، إلا أن الظاهرة الميدانية تشير إلى وجود انخفاض في الولاء يتجلى في ضعف مشاركة الأعضاء في تنفيذ برامج العمل، والتغيب دون مبرر، والميل إلى النشاط خارج المنظمة، فضلاً عن قلة الارتباط العاطفي للأعضاء بالمنظمة.

استخدمت الدراسة منهجية كمية مع نهج ارتباطي. وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبيان عبر الإنترنت على أعضاء المجلس التنفيذي لطلاب كلية أصول الدين والآداب والدعوة لدورة ٢٠٢٦/٢٠٢٥. واستخدمت تقنية تحليل البيانات اختبار الانحدار الخطي المتعدد. وكان البرنامج المستخدم في تحليل البيانات هو حلول المنتجات والخدمات الإحصائية من IBM سخمغهخي (SPSS) ٢٥

أظهرت نتائج البحث أن ١ بشكل جزئي، تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي وهام على. لنظام ويندوز بشكل جزئي، لا يؤثر المناخ التنظيمي بشكل هام على الولاء بقيمة $> ٠,٠٠$ الولاء بقيمة دلالة ٢٠,٠٠ بشكل متزامن، تؤثر الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي معاً بشكل ذي دلالة $> ٠,٠٥$ دلالة (٣ دلالة شيتسغثي) ٥٠,٥٢٧ ودلالة إحصائية ٠,٠٠. ويشير معامل التحديد فالحسوبة إحصائية على الولاء بقيمة ٤٤,٧٪ من الولاء، بينما تتأثر النسبة المتبقية البالغة ٥٥,٣٪ إلى أن المتغيرين يفسران (ق سضعشقت بعوامل أخرى خارج نطاق البحث. تؤكد هذه النتائج أنه كلما زاد استيعاب الأعضاء لقيم المنظمة، زاد ارتباطهم وولائهم تجاه المنظمة. ويتوافق هذا مع الدراسة التي أجراها سيمانوتاك وكاسميرودين والتي تفيد بأن التآزر بين الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي يلعب دوراً مهماً في