

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Iklim Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi organisasi

Komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan sehari-hari manusia dalam berinteraksi. Terutama komunikasi yang terjadi dalam masyarakat kecil, yaitu keluarga. Zelko bahwa komunikasi organisasi merupakan sistem yang mencakup komunikasi internal maupun eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri, seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari bawahan kepada bawahan, serta komunikasi antar sesama musyriyah. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan.⁵

Komunikasi berasal dari bahasa latin *cum* yaitu kata depan yang berarti (Dengan, bersama dengan, dan unus yaitu kata bilangan yang berarti satu). Dari kedua kata- kata itu terbentuk kata benda *cummunio* yang dalam bahasa Inggris menjadi *cummunion* yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, dan hubungan.⁶

Diperlukan usaha dan kerja dalam ber- *communio*, dari kata itu *communicare* yang juga berarti membagi sesuatu dengan seseorang, memberikan sebagian kepada seseorang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, dan berteman. Kata kerja *communicare* itu pada akhirnya dijadikan kata kerja

⁵ Irawati, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dina Penannaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota" (2022): 18.

⁶ Tery dan Franklin, "Pengertian Komunikasi Kajian Pustaka," *Journal of Chemical Information and Modeling* (2018): 16.

benda *communicatio*, atau yang dalam bahasa Inggris adalah *communication*, dan dalam bahasa Indonesia diserap menjadi komunikasi.⁷

Adapun organisasi Max Weber mendefinisikan organisasi sebagai “A System of Purposeful, interpersonal activity designed to coordinate individual task” (suatu sistem kegiatan interpersonal bertujuan yang dirancang untuk mengkoordinasikan tugas individu) perbedaan penting antara organisasi dengan kelompok terletak pada adanya birokrasi. Morgan mengumpakan organisasi sebagai mesin, makhluk hidup, otak, sistem politik, penjara dan budaya.⁸

Dalam proses iklim organisasi tersebut, mengemukakan iklim komunikasi sebagai kualitas pengaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi. Iklim komunikasi dapat menjadi dasar pula dalam menilai kualitas hubungan antar musyriyah-musyriyah dengan atasannya dalam sebuah organisasi di Ma’had.

2. Iklim Komunikasi

Iklim komunikasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka, menaruh perhatian, dan juga secara aktif memintak pendapat, serta memberikan penghargaan atas standar kinerja yang baik.⁹

Menurut Pace dan Faules, iklim komunikasi merupakan gabungan dari berbagai persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon musyriyah terhadap musyriyah

⁷ Tery dan Franklin, “Pengertian Komunikasi Kajian Pustaka,” *Journal of Chemical Information and Modeling* (2018): h.15

⁸ untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial and Muhammad Alvin Alhadziqie, *Iklim Komunikasi Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Era Gubernur Anies Baswedan Skripsi Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi*, 2021.

⁹ Yazid Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati, Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi*, 2016, n. 9.

lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi semua pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi adalah sifat emosi internal dari organisasi berdasarkan kenyamanan yang dirasakan anggota organisasi terhadap sesamanya dan terhadap organisasi.¹⁰

Iklim komunikasi dalam organisasi menjadi sangat penting karena mengkaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui sesuatu mengenai iklim suatu organisasi, akan dapat memahailomi dengan lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu.

Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat di dalam organisasi untuk menunjukkan pada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut percaya dan memberi kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong dan memberi tanggung jawab, dan menyediakan informasi yang cukup dan terbuka, mendengarkan dengan perhatian serta mendapatkan informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota, aktif memberi penyuluhan sehingga anggota melihat keterlibatannya penting bagi organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Hardjana mengatakan bahwa komponen-komponen dari iklim komunikasi yang meliputi pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya, partisipasi dalam pembuatan keputusan, pemberian dukungan, keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan, kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan, keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi.¹¹

¹⁰ Pangumpia, Fadly. "Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana Manado." *Acta Diurna Komunikasi* 2.2 (2013).

¹¹ Yazid Halim, Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati, Skripsi, Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, 2016, n. h.10

Dengan pertimbangan di atas, kita dapat menyatakan bahwa organisasi mengembangkan 'iklim komunikasi' (*communication climate*) sendiri yang khas sebagaimana halnya setiap organisasi mengembangkan yaitu iklim organisasi. Pencetusan konsep 'iklim komunikasi' dapat memberikan dan juga pemahaman lebih baik tentang kedudukan 'iklim organisasi' sebagai alat penciptaan organisasi yang efektif juga melalui motivasi musyrafah karena 'iklim komunikasi' dapat dianggap sebagai jembatan penghubung antara iklim organisasi dalam kaitannya dengan produktivitas dan kepuasan musyrafah. Akibatnya, 'iklim organisasi' perlu direkonsep tualisasikan batas pengertian baru yang lebih tegas dari sebelumnya yang 'serba meliputi' terlalu luas dan agak kabur.¹²

3. Model Iklim Komunikasi

Terdapat 2 model iklim komunikasi menurut Gibb, yaitu Supportive dan Defensive. Ada pun karakteristik dari masing-masing model yaitu:

a. Iklim Supportive

Iklim supportive merujuk pada suatu lingkungan atau suasana yang mendukung dan memberikan dukungan bagi pertumbuhan, perkembangan, dan kesejahteraan individu atau kelompok. Iklim ini dapat ditemukan dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, sekolah, keluarga, atau masyarakat secara umum. Bagian koponen-koponen iklim Supportive sebagai berikut :

- a) Description: anggota organisasi fokus kepada pesan yang obyektif daripada pesan yang subyektif.
- b) Problem Orientation: anggota organisasi berfokus pada komunikasi yang kooperatif dalam menyelesaikan kesulitan.
- c) Spontaneity: yaitu berkata apa adanya sesuai keadaan pada waktu itu.

¹² AndrÅ« A. Harjana, "Iklim Komunikasi Keorganisasian," *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* 4, no. 2 (2013): h 182.

- d) *Empathy*: anggota organisasi memperlihatkan perhatian dan pengertian yang jujur pada anggota lain.
- e) *Equality*: anggota organisasi memperlakukan anggota lain dengan setara.
- f) *Provisionalism*: anggota-anggota organisasi fleksibel dan menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan yang berbeda.

b. *Iklim Defensif*

Merujuk pada suatu suasana atau lingkungan di mana anggota kelompok atau individu merasa terancam, tidak aman, atau perlu mempertahankan diri mereka. Dalam iklim ini, interaksi cenderung penuh dengan ketegangan, ketidakpercayaan, dan rasa waspada. Alih-alih menciptakan ruang yang mendukung dan terbuka untuk berbicara, iklim yang defensif justru menghalangi komunikasi yang sehat dan produktif.¹³ Bagian komponen-komponen *Iklim defensif* sebagai berikut :

- a) *Evaluation*: hanya fokus pada penilaian personal terhadap anggota lain.
- b) *Control*: anggota organisasi mencoba mengatur perilaku anggota lain melalui komunikasi.
- c) *Strategy*: anggota organisasi memilih untuk berkomunikasi berdasarkan pengalaman yang telah terbentuk pada anggota lain daripada dengan melihat situasi sosialnya.
- d) *Neutrality*: tidak perhatian pada komunikasi dengan anggota lain ataupun masalahnya.¹⁴

¹³ Putri, MONICA Amallia, Nindi Aristi, and Preciosa Alnashava. "Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasional Anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jabar: Studi Analisis Regresi Linear Berganda mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Defensif dan Suportif Terhadap Komitmen Organisasional Anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Jabar." (2019).

¹⁴ Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n. 11.

4. Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi

Ada beberapa indikator besar paling sedikit ada enam dalam menilai iklim komunikasi organisasi. Enam indikator tersebut adalah:

a. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan.

b. Pembuatan keputusan bersama

Para musyriyah di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para musyriyah di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan ustadz di atas mereka agar peran serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

c. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para musyriyah mampu mengatakan apa yang ada dalam pikiran mereka. Tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan.

d. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Anggota organisasi harus dengan mudah memperoleh informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang juga mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya.

- e. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas
- Personel di setiap tingkatan dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan, kecuali ada petunjuk yang berlawanan.¹⁵
- Hambatan dalam komunikasi atas:
- a) Kecenderungan mahasantri untuk menyembunyikan perasaan dan pikirannya.
 - b) Perasaan mahasantri bahwa pimpinan dan musyrifah tidak tertarik kepada masalah mereka.
 - c) Kurangnya reward atau penghargaan terhadap mahasantri yang berkomunikasi diatas.
 - d) Perasaan mahasantri bahwa musyrifah dan pimpinan tidak dapat menerima dan berespon terhadap apa yang dikatakan oleh mahasantri.¹⁶
- f. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi
- Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah, dan menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.¹⁷

¹⁵ Ahmad Fauzi and Sarwititi Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa," *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan* 2, no. 3 (2015).

¹⁶ Acta Diurna, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado Fadly," *Journal "Acta Diurna"* II, no. 2 (2014): 10, <https://media.neliti.com/media/publications/90665-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>.

¹⁷ Fauzi and Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa."

B. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* didefinisikan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari apa yang dikerjakan atau yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka Upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dengan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja menjadika bagian yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerjanya.¹⁸

Kinerja musyrifah juga merupakan gambaran mengenai bagaimana seseorang (baik pimpinan maupun anggota) melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau tanggung jawab, dan jabatan dalam organisasi. Kinerja dapat pula dipahami sebagaimana semakin meningkatnya kemampuan para pimpinan dan musyrifah tersebut dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya, dalam menjalin hubungan yang harmonis antar manusia.

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaiin pelaksanaan suatu kelompok melakukan kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu kelompok itu atau organisasi.¹⁹

- a. Menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *job performace* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja yang sesungguhnya yaitu kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seorang musyrifah dalam

¹⁸ Fauzi and Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa."

¹⁹ H. D. Fretes, "Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminan Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai)" (2014): 14–39, Fretes, H. D. (2016). Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminan Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai) (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).

melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang dia berikan kepadanya.

Mangkunegara juga mengatakan bahwasan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil musyriyah baik dari segi ditentukan yaitu kualitas. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individual dengan kinerja kelompok.

- b. Menurut Moehariono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok (organisasi) setiap orang dalam suatu yang baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas juga tanggung jawabnya, dalam hal ini mencapai tujuan bersama bersangkutan dengan secara organisasi atau legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.
- c. Menurut Prawirosentono Kinerja adalah hasil dari kerja keras yang ia capai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan Bersama dengan sesuai moral dan etika.

2. Indikator Kinerja

Pada prinsipnya kinerja unit organisasi dimana seseorang atau organisasi yang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Bernadin dan Russel mengajukan beberapa poin penilaian kinerja yaitu:

- a. *Quality* (kualitas kerja), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Timeliness* (ketepatan waktu). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang ditentukan atau dikehendaki, dengan memerhatikan kondisi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

- c. *Cost Efektiveness* (Efektivitas biaya). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimal untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
- d. *Need for Supervisor* (perlu untuk pengawasan). Merupakan tingkat sejauh mana seorang berkerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- e. *Interpersonal Impact*. Merupakan tingkatan sejauh mana musyrifah memelihara harga diri, nama baik, dan kerja, sama di antara rekan kerja.

3. Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja

Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja musyrifah dalam organisasi menurut Gibson, yaitu:

- a. Variabel individual yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pendidikan), dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel individual yang meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, kepuasan, serta faktor individual lainnya.
- b. Variabel situasional yang meliputi:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).²⁰
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.²¹

Sutemester mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan, yaitu pengetahuan (pendidikan, pengalaman, latihan dan minat) dan ketrampilan (kecakapan dan kepribadian).
- b. Faktor Motivasi, yaitu kondisi sosial (organisasi formal dan informal, kepemimpinan) dan serikat kerja kebutuhan individu (fisiologis, sosial dan egoistis), kondisi fisik: lingkungan kerja.

4. Pengaruh Antara Iklim Komunikasi dan Kinerja

Iklim komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk menciptakan suasana yang saling percaya, di mana anggota diberikan kebebasan untuk mengambil risiko, serta didorong untuk bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas mereka. Melalui komunikasi yang terbuka dan jujur, organisasi memastikan setiap anggota mendapatkan informasi yang

²⁰ Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*.

²¹ Ibid., n. 14. (2016). *Faktor-faktor Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai (Analisis Diskriminasi Faktor-faktor Iklim Komunikasi Yang Menyebabkan Tinggi Rendahnya Kinerja Pegawai)* (Doctoral dissertation, UNS (SEBELAS Maret University)).

cukup dan jelas. Selain itu, dengan mendengarkan secara penuh perhatian dan memperoleh masukan yang dapat dipercaya, setiap individu merasa dihargai dan terlibat secara aktif. Pemberian tanggung jawab sesuai dengan divisi masing-masing memungkinkan mereka untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang krusial, sehingga memperkuat rasa kepemilikan dan kolaborasi. Pengaruh-pengaruh komunikasi bergabung dalam berbagai hal yaitu cara yang berbeda untuk mengembangkan suatu kepercayaan dan sistem nilai yang dikenali oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi, setiap iklim dapat ditandai dengan gabungan yang berbeda dari pengaruh-pengaruh komunikasi sehingga iklim tersebut memiliki nama lain seperti keikutsertaan, acuh tak acuh, mendukung, bermusuhan, menghidupkan, bertahan, positif, atau negative.²²

Komunikasi organisasi mempengaruhi dan dipengaruhi oleh iklim komunikasi yang terdapat dalam organisasi. Iklim komunikasi membangun perilaku dan peraturan administrasi organisasi, termasuk juga perilaku komunikasi yang spesifik dari anggota organisasi. Terdapat hubungan yang menarik antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi, perilaku komunikasi membangun iklim itu sendiri, sedangkan iklim merupakan suatu pengaruh utama pada cara anggota organisasi berkomunikasi dan bertindak. Iklim komunikasi yang bersahabat mendorong anggotanya berkomunikasi secara santai dan terbuka, sedangkan iklim yang negative mengakibatkan komunikasi yang buruk membuat anggota organisasi menjadi tertutup dan tidak bersahabat.

Komunikasi organisasi yang mendukung dapat menimbulkan kepuasan musyrifah. Kepuasan diharapkan dapat memicu kinerja yang

²² Cartonno and Maulana, "Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Iklim Komunikasi Organisasi," 229.

sangat baik, kualitas dari komunikasi antara anggota organisasi dapat menghasilkan pengaruh yang besar bagi efektivitas organisasi.²³

C. Musyrifah

1. Pengertian Musyrifah

Musyrifah berasal dari Bahasa arab “*asyrofa*” yang berarti memuliakan. Sedangkan menurut istilah musyrifah adalah dapat diartikan sebagai orang yang bertugas memuliakan. Tetapi musyrifah dalam penelitian ini adalah seorang mahasiswi semester tujuh.

Istilah musyrifah dalam penelitian ini mahasiswa senior yang ditetapkan oleh pengurus Ma’had berdasarkan musyawarah dan tes kelayakan. Kedudukan musyrifah sebagai teman, kakak, sekaligus sebagai pendamping mahasantri dalam mengikuti kegiatan yang ada di Ma’had sehari-hari untuk memudahkan pelaksanaan, mereka wajib bertepatan tinggal di kamar mahasantri yang telah ditentukan setiap unit lantai.²⁴

2. Peran Musyrifah

Berdasarkan pengertian musyrifah merupakan ustazah bagi para santri di asrama. Jadi musyrifah atau ustadzah berkedudukan seperti halnya guru yang memiliki berbagai peran. Terdapat berbagai peran musyrifah atau ustadzah sebagai berikut:

a. Musyrifah sebagai fasilitator

Musyrifah berperan untuk dapat memberikan pelayanan agar memudahkan mahasantri dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran, utama pembelajaran saat di asrama.

b. Musyrifah sebagai pengelola

Musyrifah sebagai pengelola pembelajaran berperan untuk dapat menciptakan lingkungan atau iklim belajar yang nyaman bagi para santri. Dalam penelitian ini, musyrifah sebagai pengelola asrama,

²³Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organsasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*, n.

²⁴ Elfi Dawati, “Peran Musyrifah Dalam Membentuk Kepribadian Mahasiswi Di Asrama Putri Ma’had Al - Jami’ah IAIN Padangsimpuan” (2020): 14.

atau berperan untuk menciptakan asrama sebagai lingkungan belajar, sosial dan lingkungan hidup yang nyaman bagi para mahasiswa.

c. Musyrifah sebagai *demonstrator*

Musyrifah berusaha untuk dapat menunjukkan segala sesuatu kepada mahasiswa dengan cara mudah untuk dimengerti dan di pahami. Sehingga apa yang di sampaikan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh mahasiswa.

d. Musyrifah sebagai pembimbing

Dalam hal ini, musyrifah berperah dalam menjaga, mengarahkan, membimbing agar mahasiswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat, bakatnya. Memberikan dan membimbing untuk menjadikan pribadi yang lebih baik.

e. Musyrifah sebagai motivasi

Musyrifah perlu menumbuhkan motivasi belajar dalam diri untuk para mahasiswa. Dengan adanya motivasi mampu membangkitkan potensi yang ada di dalam diri para santri. Potensi yang dimiliki kemudian dikembangkan dengan cara berlatih dan diasah kemampuannya.

3. Tugas musyrifah

Musyrifah memiliki kinerja yang harus dilaksananya bersifat akademik maupun no-akademik di Ma'had Al-Jami'ah, karena musyrifah merupakan tangan pertama yang berinteraksi langsung dengan mahasiswa. Adapun tugas musyrifah dalam mendampingi mahasiswa yaitu:

Tugas musyrifah

a. Tugas musyrifah secara umum didalam asrama

- 1) Melaksanakan program kerja asrama
- 2) Mengikuti program pembinaan yang dilaksanakan asrama
- 3) Memberikan pembinaan dan juga bimbingan kecerdasan emosional dan spiritual mahasiswa

- 4) Mengontrol perkembangan diri mahasantri
 - 5) Menerapkan disiplin secara aspek di asrama berdasarkan peraturan tata tertib yang berlaku.²⁵
- b. Tugas harian musrifah
- 1) Memberikan keterlaksanaan bagi diri sendiri mahasantri
 - 2) Memberikan tausiyah atau nasehat kepada mahasantri.
 - 3) Mengontrol dan membimbing mahasantri kualitas dan kuantitas membaca Al-Quran
 - 4) Mendampingi mahasantri melakukan sholat berjama'ah.²⁶

D. Kerangka Berpikir

Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon musyrifah terhadap musyrifah lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi organisasi dapat diukur menggunakan enam komponen. Komponen-komponen dari iklim komunikasi meliputi:

1. Pengalaman dan persepsi karyawan tentang saling percaya
2. Partisipasi dalam pembuatan keputusan
3. kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawahan
5. Kerelaan mendengar komunikasi dari bawahan
6. Keprihatinan untuk tingkat kinerja tinggi

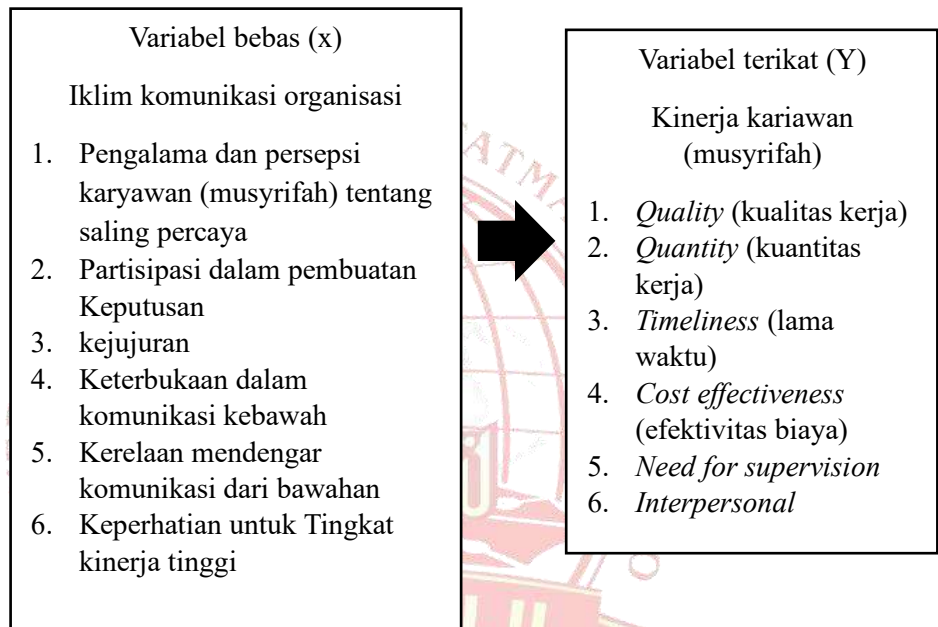
Perubahan iklim akan memengaruhi kinerja dan produktivitas musyrifah. Kinerja dapat dipahami dan dimengerti oleh sebagai orang atau para pimpinan dan staf organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik tugas kedinasan maupun kemampuan dalam menjalin

²⁵ Reren Juliana, "Perilaku Santri Terhadap Musrif/Musyrifah Asrama di Podok Pesantren Darul Hikma Pesan Baru", (skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Suka riau 2019), h.34.

²⁶ Dumasari Agustin, *Peran Musyrifah Dalam Membina Karakter Mahasantriah Ma'had Al-Jami'ah IAIN Padangsidimpuan. Undergraduate Thesis, IAIN Padangsidimpuan., 2022, h. 23.*

hubungan harmonis antar manusia. Berikut ini digambarkan hubungan antar teori-teori yang digunakan dalam penelitian.

Grafik 2.1 Kerangka Berpikir
model Hubungan Antar Variabel



Pada bagian di atas, terdapat satu variabel bebas yaitu iklim komunikasi. Variabel bebas tersebut mempengaruhi sebuah variabel terikat yaitu kinerja musyrifah.²⁷

E. Hipotesis

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja (Y) Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah.

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja (Y) Musyrifah Ma'had Al-Jami'ah.

²⁷ Halim, *Pengaruh Iklim Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Di RSUP Fatimawati*.