





hidup) dan normatif (kewajiban untuk tinggal)<sup>3</sup>, dengan demikian karyawan yang berkomitmen tinggi akan memberikan efek positif dengan lebih lama tinggal dan bertahan pada suatu organisasi.

Komitmen organisasi karyawan merupakan suatu kebanggaan karyawan dan kesetiaan terhadap organisasi, dimana pada diri karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Tingginya prestasi karyawan mencerminkan adanya komitmen organisasi karyawan, disisi lain juga ada kepuasan diri atas suatu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi.

Dalam perspektif Islam komitmen organisasi dikatakan sebagai sebuah ketataatan seseorang pada keyakinan sehingga orang tersebut akan rela melakukan sesuatu pada perintah yang diberikan. Dalam bahasa Arab komitmen organisasi adalah *Itizam* sama artinya dengan “taat, istiqamah, jujur, menyerahkan diri pada Allah SWT.”<sup>4</sup>

Dampak positif dari komitmen organisasi ini yang akan diberikan untuk perusahaan, seperti menurunnya *turnover* atau rendahnya minat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan meningkatnya produktivitas. Indikasi yang paling jelas bahwa kita lihat ketika karyawan yang tidak mempunyai komitmen organisasi atau rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir atau keluar dari organisasi.

Disini digambarkan adanya hubungan sebuah sikap individu terhadap organisasinya. Menurut Dyne dan Graham, salah satu faktor yang dapat

---

<sup>3</sup>Zaenal Arifin, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kepercayaan Organisasi Terhadap Intention To Stay Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar)", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 8 N0.3, (Agustus, 2010), 899.

<sup>4</sup>Syamsul Hadi HM, "Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru Di Lembaga Pendidikan Islam (Kasus Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Mlang)", (Tesis—UIIS Malang, 2003), 42.













Dari penjelasan diatas, maka dipandang penting untuk menguji kembali pengaruh karakteristik individu. Pengaruh karakteristik individu yang dianalisis baik secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasi, yaitu untuk mengetahui variabel karakteristik individu (kepribadian, pembelajaran, kemampuan dan karakteristik biografis) manakah yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada semua karyawan BMT UGT Sidogiri yang ada di Surabaya yang mempunyai 11 unit cabang pembantu yaitu Cabang Surabaya, Cabang Sidodadi, Capem Wonokromo, Capem Sawahan, Capem Gubeng, Capem Mojo, Capem Genteng, Capem Pabean, Capem Bulak, Capem Sukolilo, Capem Rungkut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin meneliti dan mengkaji lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:





Bab ketiga adalah Metodologi Penelitian. Dalam bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dari jenis penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, uji validitas dan reabilitas, data dan sumber data, metode pengumpulan data hingga teknik analisis data.

Bab keempat adalah Hasil Penelitian. Dalam bab ini memberikan gambaran umum tentang obyek penelitian berupa sejarah singkat institusi yang bersangkutan, serta visi dan misi kemudian dilanjutkan dengan deskripsi hasil penelitian yang diperoleh dari temuan-temuan selama melakukan penelitian beserta pembahasannya.

Bab kelima adalah Pembahasan. Dalam bab ini berupa penyelesaian singkat secara hipotesis diterima atau ditolak. Pembahasan yang berisi tentang gagasan peneliti, keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan pada teori-teori, dan penemuan sebelumnya, serta penafsiran terkait penemuan dilapangan. Sedangkan pada bagian saran berisi tentang obyek penelitian, dalam hal ini institusi yang bersangkutan dapat menggunakan rekomendasi yang diberikan untuk dipraktikkan dilapangan.

Bab enam adalah Penutup. Dalam bab ini terdiri dari simpulan dan saran.