

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Komitmen anggota-anggota organisasi dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. Salah satu upaya mewujudkan komitmen yang kuat terhadap organisasi adalah bagaimana pemimpin mengkondisikan karyawannya untuk bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi dimana dia bekerja. Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu dan organisasi karena organisasi harus mencari orang-orang yang berkompeten dalam bidangnya dan mengeluarkan biaya untuk merekrut individu-individu yang berkompeten itu.

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

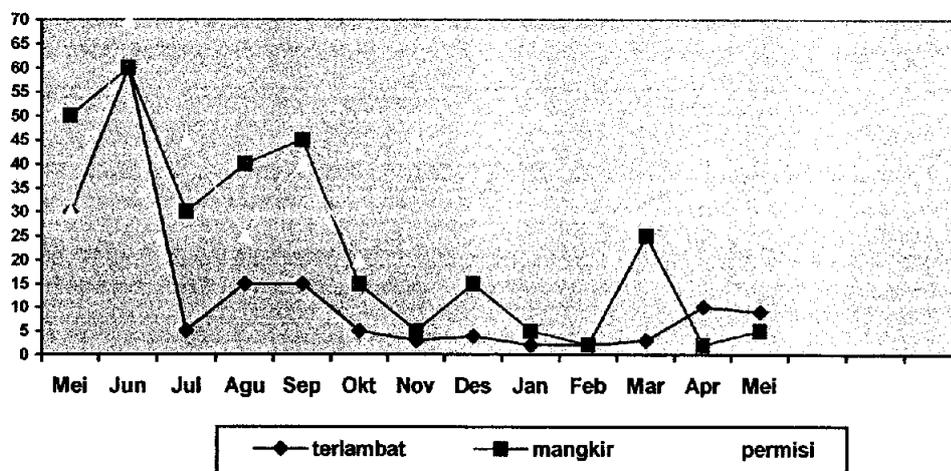
Bashaw & Grant (dalam Armstrong, 1994) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi. Sementara itu O'Reilly (1989) mengemukakan bahwa komitmen

merupakan ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Steers & Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul dalam diri karyawan tidak hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Hal inilah yang membedakan komitmen dengan *attachment* (keikatan/ keterikatan). *Attachment* merupakan bentuk komitmen yang rendah, dimana individu dalam bergabung dan membantu organisasi sangat tergantung adanya imbalan (umpan balik) yang diterima. Keikatan tersebut menunjuk pada keanggotaan yang bersifat pasif.

Pada PT. Perusahaan Logam Bima terdapat indikasi bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi kurang yang ditandai dengan kurangnya rasa memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Oleh karena itu, perusahaan sering tidak dapat memenuhi target dikarenakan pekerja/karyawan tidak ingin melakukan kerja lembur dan yang menjadi alasan mereka adalah undang-undang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa bila karyawan lembur harus dengan kesepakatan karyawan. Pada umumnya karyawan PT. Perusahaan Logam Bima lebih memikirkan materi atau imbalan yang diberikan, dan kurang berorientasi pada tujuan, visi dan misi perusahaan.

Gambar 1  
Jumlah Karyawan Terlambat dan Tidak Masuk Kerja  
Periode 2004-2005



Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa terdapat banyak karyawan yang terlambat, mangkir dan permisi sehingga dapat menyebabkan kegiatan produksi pada PT. Perusahaan Logam Bima tidak berjalan dengan semestinya. Masalah ini harus segera diatasi, jika tidak maka dapat diperkirakan bahwa umur perusahaan tidak akan lama dan perusahaan akan mengalami kerugian besar.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik di dalam maupun di luar lingkungan institusi pemerintah maupun organisasi. Dengan demikian dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformatif, yang mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang tidak henti-hentinya atau terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap pegawai merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan, oleh sebab itu demi keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, dimana gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu membawa perubahan-perubahan tersebut yang akan berdampak pada timbulnya motivasi bawahan atau bawahan mampu mempertinggi motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai kinerja melebihi dari yang diharapkan oleh organisasi (Yulk, 1988).

Struktur organisasi di PT. Perusahaan Logam Bima seperti perusahaan-perusahaan sejenis dalam bidangnya terkonsentrasi pada bagian produksi yang didalamnya terdapat bagian Teknik dan Koordinator Produksi dimana sebagian besar karyawan berada di bawah kepemimpinannya. Data yang dapat diambil pada saat peneliti mengadakan pra-penelitian menemukan bahwa tingkat pendidikan terakhir para Kepala Bagian di bawah Koordinator Produksi adalah SMU dan SLTP dimana karena masa kerja yang lebih lama dan berpengalaman dalam bidangnya maka orang tersebut dijadikan kepala bagian di bawah koordinator produksi. Ada juga karyawan yang tingkat pendidikannya samapai S-1 dan terdapat di bagian teknik dimana bagian teknik membawahi bagian desain produk, litbang, koordinator mesin, koordinator pengadaan barang, dan

koordinator mould dan dies. Di bagian koordinator produksi terdapat kepala bidang gunting, 54, 52, produksi 1, beitz, poles 1 dan 2, korea, teflon, pack al dan ss dimana karyawan terkonsentrasi di sana.

Judge dan Bono (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Bagaimana cara seorang pemimpin mengarahkan bawahannya secara tidak langsung telah membuat seorang bawahan memiliki komitmen. Karena dengan adanya motivasi kerja yang lebih tinggi, bawahan tersebut akan memperlihatkan komitmen yang lebih tinggi pada organisasinya dan dengan sendirinya ia akan mampu memberikan sumbangan terbesar (baik ide, pikiran maupun tenaganya) untuk kemajuan organisasinya.

Judge dan Bono (2000) berpendapat: Pengawasan yang disediakan pemimpin baik melalui perhatian individual, dan motivasi inspirasional akan membuat bawahan melakukan pekerjaannya dengan baik. Secara tidak langsung dikatakan bahwa apabila bawahan tersebut puas dalam pekerjaannya, ia akan menjadi memiliki rasa '*sense of belonging*' terhadap organisasi dan kemungkinan besar ia memiliki motivasi untuk melakukan kewajibannya terhadap organisasi, sehingga otomatis iapun menjadi berkomitmen pada organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian empiris yang dilakukan Podsakoff *et al.* (1996), yang menyimpulkan bahwa untuk menumbuhkan komitmen para anggota organisasi terhadap perubahan, dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, khususnya dengan perilaku-perilaku mengartikulasikan visi, menyediakan suatu model yang tepat, memupuk penerimaan tujuan-tujuan kelompok, dan perhatian individual.

Berdasarkan uraian di atas penulis dalam penelitian ini ingin mengkaji lebih lanjut sejauhmana hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada unit produksi PT. Perusahaan Logam Bima.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah usaha untuk mengungkapkan sumber-sumber masalah dengan segala faktor yang mempengaruhinya sehingga ditemukan masalah yang sebenarnya. Komaruddin (1984:39) menjelaskan bahwa: "Identifikasi masalah adalah mengenal tanda-tanda atau karakteristik suatu hal dengan berpedoman atau berdasarkan tanda pengenal."

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis ingin memperjelas masalah komitmen karyawan yang nantinya akan berkaitan dengan komitmen organisasi. Konsep komitmen organisasional didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen organisasional memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga pada masyarakat secara keseluruhan (Mahieu dan Zajac, 1990). Komitmen pegawai terhadap organisasi menjadikan pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Organisasi menilai komitmen pegawai karena mengasumsikan dapat mengurangi perilaku penarikan seperti peningkatan kinerja, ketidakhadiran, *turnover*, dan lebih mungkin untuk melakukan perilaku *extra role* seperti kreativitas atau inovasi, yang sering dipandang dapat menjaga kemampuan bersaing dalam organisasi. Di dalam tubuh PT. Perusahaan Logam Bima

komitmen karyawan dinilai cenderung kecil dikarenakan mereka hanya memikirkan materi atau imbalan yang diberikan, dan tidak berorientasi pada tujuan, visi dan misi yang akan dilaksanakan oleh perusahaan.

Masalah komitmen organisasi tidak berdiri sendiri, tetapi terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik peran.
- 3) Karakteristik organisasi, misalnya bentuk dan besarnya organisasi, tingkat kontrol dan peran rekan dan serikat kerja.
- 4) Pengalaman kerja, misalnya bukti kehandalan organisasi di masa lampau dan terpenuhinya harapan.

Program otonomi yang mulai diberlakukan pada kantor-kantor pemerintah, dimaksudkan agar dapat dibangun sebuah budaya di dalam instansi tersebut yaitu budaya yang memastikan bahwa misi dan visi dapat dicapai atau dapat disebut sebagai budaya produktif yaitu budaya dimana sumber daya manusia harus berupaya secara produktif. Artinya, sumber daya manusia yang mempunyai sikap kerja produktif dalam melaksanakan segala sesuatu. Hal itu memang sangat tergantung pada *leadernya*, yaitu bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahan untuk secara bersama-sama melaksanakan misi dan visi,

sehingga pada diri bawahan tumbuh kesadaran diri untuk meningkatkan upaya ekstra dalam mencapai tujuan organisasi.

Apabila dalam sebuah perusahaan atau organisasi tidak memiliki seorang pemimpin yang tangguh dan mempunyai visi yang jelas maka dapat dikatakan organisasi itu akan segera mengalami kemunduran atau bahkan keterpurukan selama belum ada pengganti dari pimpinan tersebut yang dapat merubah segala sesuatu di organisai tersebut.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, agar ruang lingkup permasalahan jelas, maka penulis mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang Kepemimpinan transformasional pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.
2. Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.
3. Sejauh mana hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian in adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan transformasional pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.

2. Mengetahui gambaran mengenai komitmen organisasional pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.
3. Mengetahui seberapa besar hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Setelah tujuan dari penelitian yang diutarakan diatas dapat dicapai, maka diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam di kemudian hari.
2. Secara praktis:
  - a. *Bagi perusahaan*, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan sehingga dapat dikembangkan suatu pendekatan tentang kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
  - b. *Bagi peneliti*, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisa fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam menghadapi perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan dituntut untuk senantiasa melakukan inovasi guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing baik dalam kualitas produk, pelayanan, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional.

Untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan, karena manusialah yang akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah operasional dalam suatu perusahaan. Agar hal itu dapat terwujud, diperlukan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang berkomitmen adalah asset perusahaan yang tidak dapat ditiru oleh pesaing. Karyawan akan berjuang total bagi perusahaan demi mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu komitmen organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup perusahaan, apapun bentuk organisasinya. Sehingga Greenberg (2000) mengatakan “Komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dengan dan dalam suatu organisasi dan tidak ingin meninggalkannya.”

Dalam literatur psikologi organisasi ataupun perilaku organisasi, terdapat beragam pendekatan dalam mempelajari komitmen organisasi. Salah satu pendekatan utama dalam mempelajari komitmen organisasi adalah melihat komitmen dari sudut pandang keterikatan afektif. Secara lebih spesifik, dengan

komitmen afektif individu mengidentifikasi dengan organisasi, sehingga berusaha mencapai tujuan organisasi.

Ada 3 aspek dalam menguraikan komitmen yaitu:

- 1). Adanya kemauan yang kuat untuk memberikan usahanya demi tercapainya tujuan organisasi.
- 2). Adanya keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.
- 3). Adanya perasaan puas dan bangga terhadap prestasi yang dicapai organisasi.

Komitmen menunjukkan hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja, serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dengan komitmen organisasi, karyawan terikat pada nilai-nilai dan tujuan organisasi di tempat karyawan tersebut bekerja. Seperti yang dinyatakan Richard M. Steers (Jamin, 1985:136) bahwa: “Komitmen atau keikatan terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik (mempunyai keikatan) pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi”. Adanya komitmen yang tinggi, memungkinkan karyawan untuk melakukan usaha terbaik bagi kepentingan perusahaan dan berkeinginan untuk memberikan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan.

Konseptualisasi komitmen organisasi yang sering digunakan adalah sebagaimana yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1990). Konseptualisasi ini diakui lebih merupakan penyempurnaan dari konseptualisasi Porter yaitu:

- *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Komitmen afektif adalah keterikatan afektif atau emosional pada organisasi misalnya kuatnya individu mengidentifikasi dengan terlibat dalam dan

senang menjadi anggota suatu organisasi. Sehingga Allen dan Meyer (1990) menilai definisi ini sebagai sesuatu yang merupakan refleksi atas keinginan untuk (*want to*) dari individu kepada organisasi.

- *Continuence Commitment* (komitmen berkesinambungan)

Komitmen berkesinambungan adalah “kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan sehubungan dengan menghentikan aktivitas tersebut atau komitmen yang didasarkan kepada biaya yang ditanggung karyawan karena keluar dari organisasi. Pengertian yang serupa dengan pengertian yang disampaikan oleh Greenberg (2000) dimana komitmen berkesinambungan adalah tingkat keinginan individu untuk bekerja dalam suatu organisasi karena dia membutuhkan dan tidak dapat melakukannya di tempat lain. Sehingga definisi ini merupakan refleksi dari aspek (*need to*) dari komitmen organisasi.

- *Normative Commitment* (komitmen normative)

Komitmen normatif merupakan kepercayaan mengenai satu tanggungjawab pada suatu organisasi. Wiener (1982) melihat komitmen merupakan tekanan normatif yang terinternalisasi secara total untuk bertindak sejalan dengan tujuan dan kepentingan organisasi, dan mengesankan bahwa individu menunjukkan perilaku hanya karena mereka percaya bahwa hal tersebut adalah sebagai suatu hak dan tanggungjawab moral untuk melakukan (Allen dan Mayer 1990). Greenberg (2000) memberikan gambaran atas pengertian komitmen ini dengan tingkat keinginan individu untuk terus bekerja dalam organisasi karena

merasa ada tekanan dari pihak lain. Jadi individu berada dalam organisasi karena adanya keharusan (*should do*) atau (*ought to*).

Bass (1990) dalam Hartanto (1991) beranggapan bahwa unjuk kerja kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara ini, yaitu :

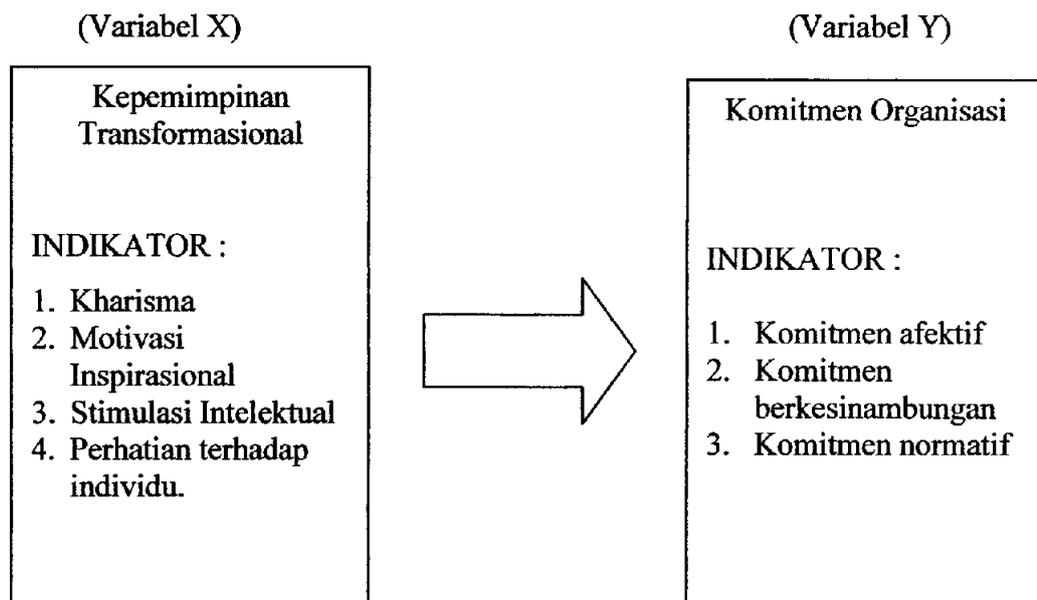
- (1) Memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya (*Idealized Influence - Charisma*),
- (2) Menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana (*Inspirational Motivation*),
- (3) Meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama (*Intellectual Stimulation*), dan
- (4) Memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (*Individualized Consideration*). Pemimpin yang seperti ini akan dianggap oleh rekan-rekan atau bawahan mereka sebagai pemimpin yang efektif dan memuaskan.

Judge dan Bono (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Bagaimana cara seorang pemimpin mengarahkan bawahannya secara tidak langsung telah membuat seorang bawahan memiliki komitmen. Karena dengan adanya motivasi kerja yang lebih tinggi, bawahan tersebut akan memperlihatkan komitmen yang lebih tinggi pada organisasinya dan dengan sendirinya ia akan mampu memberikan sumbangan terbesar (baik ide, pikiran maupun tenaganya) untuk kemajuan organisasinya.

## Bagan Kerangka Berfikir

Teori Kepemimpinan Locke (1997)	
Kepemimpinan transformasional Burns (dalam Pawar & Eastman, 1997)	Bass (1990) dalam Hartanto (1991) komponen utama kepemimpinan transformasional (1) ( <i>Idealized Influence - Charisma</i> ), (2) ( <i>Inspirational Motivation</i> ), (3) ( <i>Intellectual Stimulation</i> ), dan (4) ( <i>Individualized Consideration</i> ).
Teori Komitmen Organisasi (Greenberg 2000)	Konseptualisasi komitmen organisasi yang sering digunakan adalah sebagaimana yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1990) yaitu: <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Affective Commitment</i> (komitmen afektif)</li><li>• <i>Continuence Commitment</i> (komitmen berkesinambungan)</li><li>• <i>Normative Commitment</i> (komitmen normative)</li></ul>
Teori yang menghubungkan X-Y  	Judge dan Bono (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku pemimpin yang transformasional cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga bawahan akan memperlihatkan komitmen yang tinggi kepada perusahaan.
Hipotesis	Terdapat Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi

**Gambar 2**  
 Model kerangka berpikir  
 Hubungan kepemimpinan transformasional  
 Dengan komitmen organisasi



## 1.7 Asumsi dan Premis

### 1. Asumsi

Kedudukan asumsi dalam penelitian sangat besar artinya. Asumsi akan memberikan hakekat, bentuk, arah argumentasi dan untuk menghindari agar tidak terjadi pembahasan masalah yang tidak terlalu melebar. Komaruddin (1985: 22) mengemukakan bahwa asumsi adalah:

“Sesuatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi. Asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan. Asumsi ini memberi bentuk dan arah argumentasi.”

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis merumuskan asumsi penelitian sebagai berikut :

1. Selama penelitian tidak terjadi restrukturisasi
2. Fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan kerja dianggap cukup memadai dan dapat digunakan dengan layak
3. Jumlah karyawan tidak berubah selama diadakan penelitian
4. Gaya kepemimpinan transformasional sudah diterapkan di perusahaan.
5. Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi

## **2. Premis**

Premis adalah anggapan dasar yang merupakan dasar pemikiran yang memungkinkan diadakannya penelitian tentang permasalahan yang menarik perhatian peneliti. Dalam hal ini Suharsimi Arikunto (1992:56) mengemukakan :

“Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang disepakati untuk tempat berpijak bagi peneliti didalam melaksanakan penelitiannya.”

Hal ini senada dengan pendapat Komaruddin (1985:66) yang menyatakan bahwa premis adalah : “Sesuatu yang dianggap benar, sebagai suatu putusan yang diterima sebagai kebenaran.”

Secara teoritis penulis menetapkan premis sebagai berikut :

### Premis mayor

Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan terhadap peningkatan Komitmen Organisasi.

### Premis minor.

Kepemimpinan Transformasional adalah bagian dari Gaya Kepemimpinan.

### Konklusi

Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan terhadap Komitmen Organisasi.

### **1.8 Hipotesis**

Definisi hipotesis menurut Moh. Ali (1987:52) adalah sebagai berikut :

“Hipotesis dapat diartikan sebagai rumusan jawaban atau kesimpulan sementara yang harus diuji dengan data yang terkumpul melalui kegiatan penelitian. Hipotesis pada dasarnya merupakan dasar untuk membuat kesimpulan penelitian yang berbentuk dalil atau generalisasi.”

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dirumuskan suatu hipotesis dari penelitian ini, yaitu :

**“Terdapat Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi pada Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima”.**

### **1.9 Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum tentang uraian yang disajikan, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami pokok permasalahan serta isi yang terkandung dalam skripsi ini.

Adapun sistematika pembahasan tiap-tiap bab adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan membahas latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, asumsi dan premis, hipotesis, dan sistematika pembahasan.
- Bab II Tinjauan teoritis membahas pengertian kepemimpinan, gaya-gaya kepemimpinan, pengertian kepemimpinan transformasional, tujuan dan manfaat kepemimpinan transformasional, ciri-ciri kepemimpinan transformasional, serta pengertian komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, tujuan dan manfaat komitmen organisasi dan membahas hubungan komitmen organisasi dengan komitmen karyawan.
- Bab III Metode penelitian membahas metode penelitian, definisi variabel, populasi dan sampel, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, rancangan uji hipotesis, dan prosedur penelitian.
- Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan membahas sejarah singkat dan perkembangan di lokasi penelitian, struktur organisasi dan deskripsi tugas, pengolahan data, analisis data, pengujian, dan pembahasan.
- Bab V Kesimpulan dan saran membahas kesimpulan hasil penelitian dan mengemukakan saran bagi Unit Produksi PT. Perusahaan Logam Bima.

