

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan-perusahaan besar membutuhkan modal, materi, dan yang paling penting adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien meskipun perusahaan tersebut memiliki modal yang cukup bahkan berlebih serta materi dan peralatan yang lengkap. Sumber daya manusia dari berbagai macam level memiliki peranan yang penting, termasuk buruh.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi guna meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Hal ini menunjukkan bahwa buruh memegang peranan yang penting dalam perusahaan karena buruh mampu mengerjakan secara operasional mesin-mesin yang tidak dapat dikerjakan oleh karyawan bagian manajerial atau staf. Apabila cara kerja buruh ini lamban atau kurang termotivasi, produksi pun akan terhambat sehingga akan menurunkan penghasilan yang didapatkan oleh perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, seorang buruh bukan hanya perlu memiliki *skill* yang baik dalam mengoperasikan mesin dan melakukan proses produksi barang, tetapi juga

memerlukan sikap-sikap lain seperti kejujuran, kesetiaan, komitmen dalam bekerja, dan juga rasa memiliki pada perusahaan.

Demikian juga pada PT. X, perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil yang telah berdiri sejak tahun 1975. Perusahaan ini merupakan salah satu eksportir produk tekstil terbesar di Indonesia yang mengekspor hasil produksinya ke 25 negara. Dengan kemajuan dalam manajemen, mesin berkualitas tinggi, memilih bahan-bahan terbaik, dan terus menerus mengembangkan sumber daya manusianya, perusahaan ini dapat mempertahankan kualitas produk yang dihasilkannya. Bukan hanya meningkatkan dan mengembangkan *skill*, seluruh karyawan PT.X harus memiliki nilai-nilai perusahaan seperti: *Generosity*, yaitu komitmen untuk menyintai, dan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. *Integrity*, yaitu bertanggung jawab atas setiap perilaku dan dampak dari perilaku tersebut. *Success*, yaitu memfokuskan tubuh, pikiran, dan jiwa untuk meraih kesuksesan. *Teamwork*, yaitu kerja sama. *Education*, yaitu keinginan untuk terus belajar dan berkembang, dan yang terakhir adalah *eXellence*, yaitu secara konsisten menghasilkan produk dengan kualitas yang luar biasa.

Pada PT.X ini sendiri terdiri dari 18 divisi yaitu divisi *accounting & finance*, divisi *corporate secretary & external regulation*, divisi HRD, divisi *internal audit*, divisi IT, divisi *marketing*, *non division* (sekretaris komisar), *operation*, divisi EPIC, divisi *director*, divisi *processing*, divisi *project*, divisi *purchasing*, divisi QA, divisi *Research and Development*, divisi *sell*, divisi teknis, dan divisi *leasing*. Dari 18 divisi ini, divisi *operation* merupakan divisi yang memiliki peranan penting dalam perusahaan karena divisi ini berhubungan

langsung dengan pembuatan produk, yaitu kain dari awal proses hingga siap untuk dijual.

Salah satu bagian yang penting dalam divisi *operation* ini adalah divisi *weaving*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bagian *General Affair*, proses *weaving* adalah bagian paling pertama dalam produksi kain yaitu proses menenun benang hingga terbentuk menjadi kain yang akan diproduksi. Apabila hasil produksi dari bagian *weaving* kurang memuaskan atau kualitasnya kurang baik, akan mempengaruhi juga ke bagian-bagian lainnya, terutama bagian produksi. Hasil dari divisi *weaving* ini yang berupa kain akan dipakai untuk membuat bahan garmen atau produk tekstil yang lain, sehingga kualitas dari kain itu sendiri akan menentukan bagaimana hasil dari produk akhir yang akan dipasarkan.

Adapun jam kerja untuk buruh operator *weaving* ini dibagi menjadi tiga jadwal dengan jam kerja masing-masing jadwal adalah delapan jam, yaitu dari pukul 07.00-15.00, 15.00-23.00, dan 23.00-07.00. Pembagian jadwal ini juga diputar berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan. Jumlah karyawan dalam divisi *weaving* ini merupakan jumlah karyawan terbanyak kedua setelah divisi produksi. Hingga bulan Juli 2015, tercatat ada 123 orang buruh operator *weaving*. Pada bagian *weaving* ini, 70 karyawan telah bekerja lebih dari satu tahun. Bahkan ada yang sudah bekerja selama 20 tahun, namun sebagian besar telah bekerja selama 5-10 tahun.

Proses *weaving* ini sendiri terbagi atas sebelas tahap dengan menggunakan mesin-mesin yang berbeda. Setiap karyawan harus memiliki keterampilan teknis

seperti kemampuan mengoperasikan mesin untuk pria dan tangan tidak basah untuk pria dan wanita, karena apabila tangan mereka basah, kotoran dapat dengan mudah menyerap pada benang. Setiap karyawan memegang dua buah mesin. Selain itu, dalam proses ini juga dibutuhkan disiplin yang tinggi, kerja sama, dan komunikasi.

Penilaian kinerja buruh operator *weaving* dilakukan dengan menggunakan KPI (*Key Performance Index*) yang disusun oleh perusahaan berdasarkan dua aspek besar yaitu *result* dan *process*. *Result* adalah standar penilaian berdasarkan hasil kerja, sedangkan *Process* adalah standar penilaian berdasarkan proses kerja, dimana dalam *process* sendiri dibagi menjadi dua aspek yaitu PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) & *Values* dan *People Management*. Dari kedua aspek tersebut diturunkan menjadi beberapa indikator, dimana setiap orang memiliki indikator penilaiannya masing-masing berdasarkan *jobdesc* yang dimilikinya. Hasil akhir dari KPI adalah rata-rata hasil kerja (*result*) dan proses kerja (*process*) berupa nilai akhir yang berkisar antara satu sampai lima. Penilaian dengan menggunakan KPI ini dilakukan setiap satu semester (enam bulan).

Hasil dari proses *weaving* yang dilakukan oleh buruh operator *weaving*, maupun mengenai kinerja karyawan itu sendiri jarang mendapat keluhan baik dari atasan, dan bisa dikatakan memuaskan. Hal ini dapat dilihat melalui hasil akhir dari produksi tekstil di PT.X. Selain dieskpor ke beberapa negara, di Indonesia sendiri juga digunakan untuk mengolah pakaian-pakaian dari *brand-brand* internasional seperti *Zara* dan *Mango*. Berdasarkan hasil KPI (*Key Performance*

Index) pada semester lalu, yaitu periode Juli – Desember 2014, ditemukan bahwa produktivitas PT.X telah mengalami peningkatan sebesar lima hingga 10%.

Melalui penilaian yang dilakukan oleh PIC *weaving* pada periode Januari – Juni 2014, ditemukan hanya terdapat dua hingga tiga persen target yang belum tercapai. Sedangkan dari kualitas hasil pekerjaan sendiri, 95% sudah berada pada *grade A* dan *grade B*. Terkadang keluhan justru datang dari buruh operator *weaving* sendiri mengenai transportasi antar jemput. hal ini hanya terjadi satu sampai dua kali. *Turn over* yang terjadi di bagian *weaving* ini sangat jarang, dan biasanya yang mengundurkan diri adalah karyawan wanita yang mengikuti suami sehingga tidak bekerja lagi. Hal ini juga hanya terjadi satu sampai dua kali dalam setahun.

Dalam melakukan kegiatan kerja, karyawan operator dipantau setiap minggunya oleh PIC (*supervisor*) dari divisi *weaving* dan dibuat laporan mengenai kinerja selama seminggu itu. Ini dilakukan dengan tujuan utama untuk melihat apakah target yang ditentukan sudah tercapai atau belum. Hingga saat ini pencapaian target tidak dijumpai masalah yang berarti. Meskipun ada kesalahan, biasanya kesalahan yang terjadi hanya kesalahan kecil.

Selain kemampuan teknis yang dimiliki, buruh operator *weaving* juga perlu memiliki sikap kerja yang positif seperti yang tercantum dalam PDCA dan *Values*. Di samping itu, buruh operator *weaving* juga perlu mengaplikasikan nilai-nilai perusahaan dalam pekerjaan mereka, dimana terdapat dua nilai perusahaan yaitu *Generosity* dan *Integrity* yang juga dinilai dalam aspek *Plan* pada PDCA. Salah satu nilai PT.X adalah *Generosity* yang bisa dikatakan mencerminkan

komitmen organisasi, dimana nilai ini mencerminkan beberapa karakteristik dari *organizational commitment* ini antara lain adalah menerima dan mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan tenaga dan berusaha untuk kemajuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1993), komitmen organisasi teridentifikasi dalam tiga tipe komitmen yaitu *affective commitment* yaitu keadaan dimana karyawan merasa terikat secara emosional dan teridentifikasi pada organisasi, *continuance commitment* yaitu keadaan dimana keinginan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan berdasarkan pertimbangan untung rugi, dan *normative commitment* yaitu keadaan dimana karyawan merasa wajib untuk tetap bertahan untuk bekerja dalam organisasi karena adanya tekanan normatif. Ketiga hal tersebut merupakan keadaan psikologis yang dapat menggolongkan hubungan pekerja dengan organisasi atau memiliki implikasi yang mempengaruhi pekerja untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Dengan dimilikinya nilai *Generosity* yang mencerminkan komitmen organisasi pada buruh operator *weaving*, maka diasumsikan bahwa buruh operator *weaving* memiliki *attitude* yang merupakan salah satu faktor produktivitas. Selain itu, *organizational commitment* ini melebihi kesetiaan karena melibatkan kontribusi aktif untuk memenuhi tujuan organisasi. Padahal, menurut Istijanto (2006), karyawan yang memiliki kesetiaan atau loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan

perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Apabila hanya dengan loyalitas yang tinggi saja karyawan atau pekerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, maka diharapkan dengan komitmen organisasi yang tinggi karyawan atau pekerja dapat menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Menurut Gomes (2003:159), "*Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan pada rasio output terhadap input.*" Selain itu, Gomes juga menyebutkan lima faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu *knowledge, skills, abilities, attitude, dan behavior*. Apabila dilihat dari hasil KPI selama satu tahun terakhir, dapat terlihat bahwa adanya peningkatan yang cukup signifikan dalam produktivitas dan terlihat juga bahwa tidak dijumpai masalah yang berarti. Ini menunjukkan bahwa buruh operator *weaving* sudah memiliki kemampuan dan pemahaman yang cukup baik untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mayer et al. (1989) dan Fernando et al. (2005), hubungan komitmen organisasi (*affective* dan *continuance*) dengan kinerja adalah positif dan kuat. Pada tahun 2010, Nur Cahyani dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas. Selain itu, pada tahun 2012 Nurul Arifah juga mengemukakan hal yang serupa dalam penelitiannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 orang buruh operator *weaving*, empat (40%) diantaranya telah bekerja lebih dari empat tahun, lima orang (50%) telah bekerja antara tiga sampai empat tahun, dan satu (10%) orang

telah bekerja selama satu tahun, diperoleh data sebagai berikut: lima orang (50%) bertahan untuk bekerja di PT.X dengan alasan karena penghasilan dan fasilitas yang diperoleh mereka selama bekerja di PT.X lebih besar daripada di tempat lain dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari; tiga orang (30%) bertahan untuk tetap bekerja di PT.X dengan alasan adanya timbal balik, yaitu keinginan untuk tetap bekerja karena PT.X sudah memberikan banyak hal kepada buruh operator *weaving*; dan dua orang (20%) bertahan untuk tetap bekerja di PT.X dengan alasan karena sudah merasa nyaman dan cocok bekerja di PT.X, bahkan merasa PT.X sudah seperti rumah sendiri.

Seluruh buruh operator *weaving* di PT.X yang diwawancarai mengungkapkan bahwa mereka menguasai pekerjaan mereka, tujuh orang (70%) merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang mereka miliki; dua orang (20%) merasa biasa saja dengan pekerjaannya dalam arti mereka tidak menyukai namun tidak juga membenci pekerjaannya; dan satu orang (10%) merasa jenuh dengan pekerjaannya. Meskipun target yang ditentukan kadang tidak tercapai, atau kualitasnya terkadang kurang baik, namun masalahnya lebih terletak pada mesin yang terkadang *error* atau benang yang kusut.

Dari survey awal yang dilakukan terlihat bahwa buruh operator *weaving* memiliki berbagai alasan untuk tetap bekerja di PT.X. Mereka juga mengakui bahwa mereka sudah menguasai pekerjaan mereka. Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melihat lebih lanjut hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas buruh operator *weaving* di PT.X.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai komitmen organisasi dan produktivitas buruh operator *weaving* di PT.X.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas buruh operator *weaving* di PT.X.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- 1) Memberikan informasi kepada bidang Psikologi, khususnya dalam bidang Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas.
- 2) Memberikan masukan bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik komitmen organisasi dan produktivitas, maupun yang ingin memperdalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Memberikan informasi kepada pemilik, *general affair*, maupun PIC dari buruh operator *weaving* mengenai hubungan komitmen organisasi yang dimiliki oleh buruh operator *weaving* di PT.X dan produktivitas.
- 2) Memberikan informasi kepada pemilik, *general affair*, maupun PIC dari buruh operator *weaving* mengenai hasil penelitian untuk memberikan gambaran mengenai tindak lanjut yang harus dilakukan oleh pihak PT.X yang bertanggung jawab atas pekerjaan buruh operator *weaving*.

1.5 Kerangka Pikir

Komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam perusahaan karena dengan memiliki komitmen organisasi, karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan sehingga mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan. Apabila karyawan ini bekerja dengan maksimal, produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu dapat dikatakan komitmen organisasi berhubungan dengan produktivitas.

Nur Cahyani dalam penelitiannya pada tahun 2010 mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas. kemudian, pada tahun 2012 Nurul Arifah juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Allen dan Meyer dalam bukunya mengungkapkan bahwa *affective commitment* memiliki hubungan

yang positif dan kuat dengan produktivitas. *Normative commitment* juga berhubungan dengan produktivitas meskipun hubungan ini tidak sekuat hubungan *affective commitment* dan produktivitas. Di sisi lain, *continuance commitment* memiliki hubungan yang negatif dengan produktivitas. Hal ini didukung oleh penelitian Mayer et al. (1989) dan Fernando et al. (2005), hubungan komitmen organisasi (*affective* dan *continuance*) dengan kinerja adalah positif dan kuat.

Berdasarkan Allen dan Meyer, komitmen organisasi sendiri terdiri atas tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Affective commitment pada buruh operator *weaving* di PT.X dapat terlihat dari buruh operator *weaving* yang merasa terikat secara emosional pada perusahaan. *Affective commitment* pada buruh operator *weaving* juga dapat dipengaruhi oleh kenyamanan yang dirasakan buruh operator *weaving* dalam bekerja berdasarkan jam kerja yang standar dan lingkungan fisik yang sejuk. Selain itu juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kekeluargaan juga dirasakan oleh buruh operator *weaving* bukan hanya dari rekan sekerja tetapi juga dari atasannya yang menghargai buruh operator *weaving*. *Continuance commitment* pada buruh operator *weaving* merupakan kesadaran buruh operator *weaving* akan kerugian yang mereka terima apabila mereka meninggalkan organisasi atau perusahaan, yaitu belum tentu ada perusahaan lain yang mau menerima mereka. Selain itu juga kebanyakan dari mereka sudah bekerja cukup lama di PT.X dan usia mereka juga sudah tidak muda lagi. Buruh operator *weaving* yang bekerja di PT.X memperoleh upah yang sesuai dengan UMR, terkadang disertai oleh bonus dan THR yang

besar. Selain itu, adanya tunjangan makan, kesehatan dan transportasi serta adanya kegiatan kebersamaan yang dilaksanakan secara rutin. Hal tersebut mempengaruhi *continuance commitment* pada buruh operator *weaving*.

Normative commitment pada buruh operator *weaving* terlihat dari perasaan buruh operator *weaving* bahwa ia harus dan wajib untuk terus bekerja dalam perusahaan tersebut karena bahwa PT. X telah memberikan imbalan untuk mereka berupa penerimaan, selain itu juga baik dari atasan langsung maupun pemimpin perusahaan memperlakukan semua buruh yang bekerja dengan sangat baik. Mereka memberikan jam kerja yang sesuai dengan kemampuan manusia. Hal ini membuat mereka untuk tetap bersedia bekerja di PT.X, bukan lagi karena tidak ada pilihan lain namun karena mereka merasa berhutang budi. *Normative commitment* pada buruh operator *weaving* ini dipengaruhi oleh pengalaman sosialisasi buruh operator *weaving* selama bekerja di PT.X, seperti dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan buruh operator *weaving* selama bekerja di PT.X. Selain itu, adanya anggota keluarga lain yang bekerja di PT.X juga dapat mempengaruhi *normative commitment* pada buruh operator *weaving* di PT.X.

Komitmen organisasi pada buruh operator *weaving* ini tercantum dalam nilai *generosity*. Selain nilai *integrity*, *generosity* ini juga merupakan salah satu indikator dalam penilaian *Key Performance Index* pada aspek *Plan* yang tercakup dalam *process*. Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X. Apabila buruh operator *weaving* memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka produktivitas mereka juga akan tinggi.

Berdasarkan hasil *Key Performance Index* yang dikeluarkan oleh PT.X pada Januari-Juni 2014, buruh operator *weaving* di PT.X memiliki hasil yang cukup baik, dari hasil kerja maupun proses kerja. Menurut Gomes, produktivitas dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu *knowledge*, *skill*, *abilities*, *attitude*, dan *behavior*. Pada buruh operator *weaving*, *knowledge* adalah pengetahuan buruh operator *weaving* mengenai pekerjaan yang mereka lakukan; *skill* adalah keterampilan buruh operator *weaving* dalam melakukan pekerjaan mereka; *abilities* adalah kemampuan buruh operator *weaving* dalam melakukan pekerjaan mereka berdasarkan latihan dan pengalaman dalam pekerjaannya; *attitude* adalah sikap kerja yang dimiliki buruh operator *weaving*; dan *behavior* adalah perilaku yang sering dilakukan oleh buruh operator *weaving* selama melakukan pekerjaannya. Adapun faktor-faktor ini terjaring dalam penilaian KPI pada PT.X yang tercantum dalam aspek *Result* dan *Process*.

Result adalah standar penilaian berdasarkan hasil kerja, sedangkan *Process* adalah standar penilaian berdasarkan proses kerja, dimana dalam *process* sendiri dibagi menjadi dua yaitu PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) & *Values* dan *People Management*. Buruh operator *weaving* yang produktif adalah mereka yang pada aspek *result* setidaknya mencapai target yang ditentukan baik secara kualitas maupun kuantitas pada kurun waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan dalam aspek *process*, buruh operator *weaving* yang produktif adalah mereka yang setidaknya mampu melakukan PDCA sesuai dengan standar yang ditetapkan dan menerapkan nilai-nilai *teamwork*, *customer satisfaction*, dan *strive for excellence* di bawah supervisi dan harus selalu diawasi. Selain itu juga

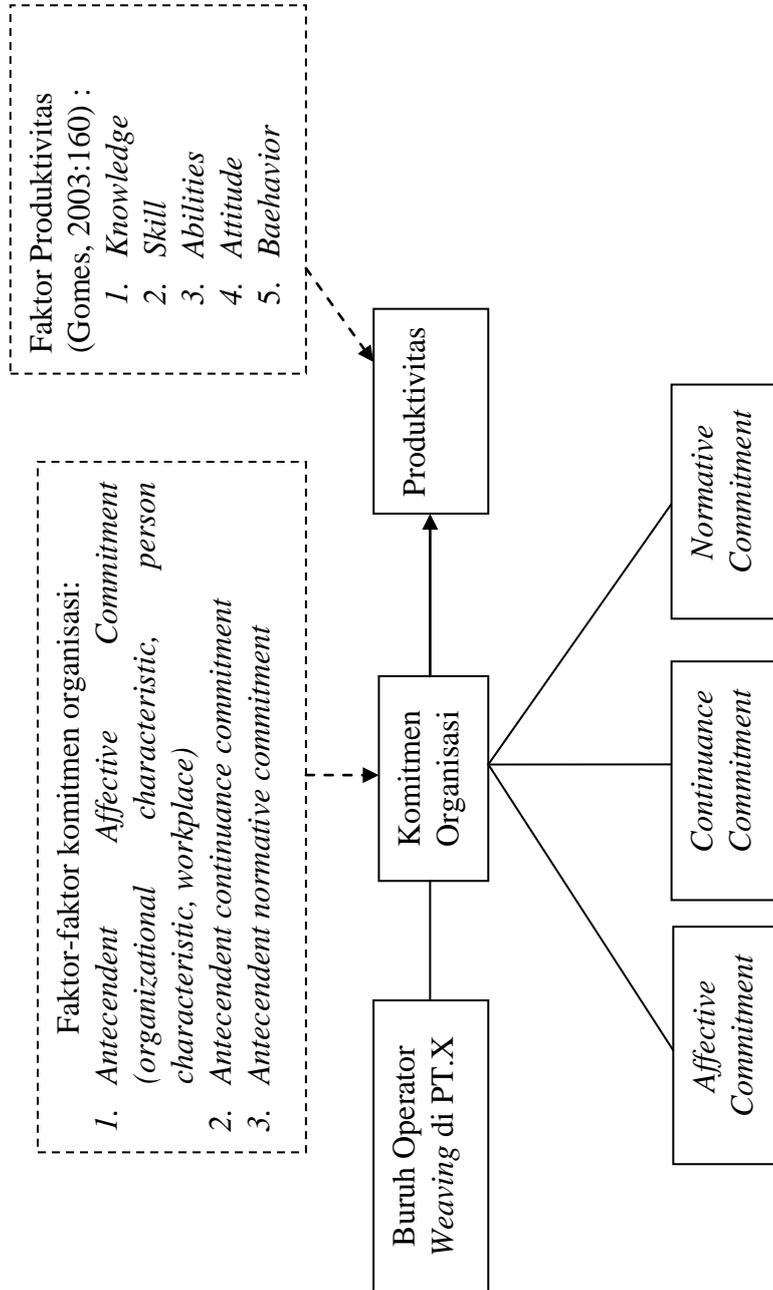
dapat melakukan *people management* yang sederhana. Sebaliknya buruh operator *weaving* yang tidak produktif adalah mereka yang tidak mencapai standar yang ditetapkan baik dalam *result* maupun *process*.

Berdasarkan penjabaran diatas, buruh operator *weaving* yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi ini dapat dilihat melalui hasil *Key Performance Index*, yaitu buruh operator *weaving* yang mampu mencapai target yang ditentukan baik secara kualitas maupun kuantitas pada kurun waktu yang telah ditentukan dan mereka yang setidaknya mampu melakukan PDCA sesuai dengan standar yang ditetapkan dan menerapkan nilai-nilai *teamwork*, *customer satisfaction*, dan *strive for excellence* di bawah supervisi dan harus selalu diawasi, serta dapat melakukan *people management* yang sederhana.

Di sisi lain, buruh operator *weaving* yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki produktivitas yang rendah, yang dapat terlihat melalui buruh operator *weaving* yang tidak mampu mencapai standar yang ditetapkan baik dalam *result* maupun *process* pada penilaian *Key Performance Index*.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara komponen komitmen organisasi dan produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X.

1.5.1 Bagan Kerangka Pikir



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

Berdasarkan kerangka pikir, peneliti menarik beberapa asumsi yaitu :

- Komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam mendukung kemajuan organisasi, salah satunya dengan meningkatkan produktivitas.
- *Generosity* adalah salah satu nilai perusahaan yang tercantum dalam *Key Performance Index* yang mencerminkan komitmen organisasi, sehingga apabila buruh operator *weaving* mampu menerapkan nilai tersebut, maka diasumsikan mereka memiliki komitmen organisasi.
- Apabila buruh operator *weaving* di PT.X memiliki komitmen organisasi maka mereka mampu menerapkan sikap kerja yang positif serta melakukan nilai-nilai perusahaan yang akan mendukung maka diasumsikan buruh operator *weaving* dapat meningkatkan produktivitas mereka.

1.7 Hipotesis

Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas pada buruh operator *weaving*.