

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan yang lemah dan negatif antara komitmen organisasi dan produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X Bandung. Hal ini berarti bahwa jika buruh operator *weaving* memiliki komitmen organisasi yang tinggi, belum tentu menghasilkan produktivitas yang tinggi demikian pula sebaliknya. Hasil korelasi ini tidak sesuai dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Mayer et al. (1989) dan Fernando et al. (2005), yang mengatakan bahwa hubungan komitmen organisasi dan kinerja adalah positif dan kuat
- 2) Dari masing-masing komponen komitmen organisasi, hanya komponen *continuance commitment* yang memiliki hubungan yang negatif dan lemah dengan produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X. Sedangkan komponen *affective commitment* tidak berhubungan dengan produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X. Demikian pula *normative commitment* juga tidak berhubungan dengan produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X.

Hal ini membuat lemahnya hubungan komitmen organisasi dan produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X.

- 3) Selain itu, hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan produktivitas juga disebabkan karena ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X, yaitu kurangnya kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Beberapa dari mereka masih merasa kesulitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kenyamanan yang dirasakan oleh buruh operator *weaving* baik dalam hal lingkungan kerjanya, maupun dalam penghasilan yang diperolehnya juga membuat mereka tidak maksimal dalam bekerja dan hal ini membuat produktivitas mereka rendah.

5.2 Saran

Penelitian ini tentunya masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu :

5.2.1 Saran Teoretis

1. Peneliti lain dapat melakukan penelitian mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X.
2. Selain itu, dapat juga melakukan penelitian mengenai pengaruh atau studi kontribusi komitmen organisasi terhadap produktivitas pada buruh operator *weaving* di PT.X.
3. Peneliti juga merasa kuesioner untuk data penunjang masih kurang efektif untuk menjangkau data. Untuk selanjutnya, diharapkan untuk membuat kuesioner yang sudah disediakan pilihan yang pasti agar tidak ada lagi yang dilewatkan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Untuk meningkatkan produktivitas buruh operator *weaving*, pihak *general affair* bisa bekerja sama dengan HRD untuk mengadakan *training* khusus untuk buruh operator *weaving* yang masih baru. Hal ini dilakukan agar mereka semakin mudah dan cepat dalam menguasai pekerjaannya.
2. Selain untuk buruh operator *weaving* yang baru, dapat dilakukan juga pelatihan rutin mengenai cara pengoperasian mesin untuk buruh operator *weaving* yang sudah lama bekerja. Hal ini dilakukan agar mereka dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu.
3. Untuk meningkatkan kinerja dari buruh operator *weaving* bisa juga dilakukan dengan *tutoring* kepada sesama rekan kerja buruh operator *weaving*, sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang perlu diasah. Hal ini diharapkan dapat melatih kemampuan bukan hanya kepada buruh operator *weaving* yang masih baru atau kurang mampu, tetapi juga kepada buruh operator *weaving* yang sudah memiliki kemampuan yang cukup agar kemampuan yang dimiliki tetap terasah.
4. Di samping itu, pihak *general affair* atau HRD juga diharapkan untuk tetap dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman namun tetap memotivasi dalam bekerja. Hal ini bisa dilakukan dengan menciptakan lingkungan kompetitif, misalnya memberikan bonus per minggu atau per bulan kepada buruh operator *weaving* yang memiliki nilai KPI keseluruhan yang tinggi pada seluruh aspek.