

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi adalah identifikasi terhadap nilai dan tujuan perusahaan, tingkat keterlibatan karyawan pada perusahaan serta rasa kesetiaan terhadap perusahaan maupun unit kerjanya.
2. Usia/ umur adalah rentang waktu keberadaan manusia dalam menjalani kehidupan sejak dilahirkan sampai meninggal berdasarkan tanggal, bulan dan tahun kelahirannya.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan yang memiliki usia muda mempunyai rata-rata 103.10 dan komitmen organisasi pada karyawan yang memiliki usia tua mempunyai rata-rata 110.26
4. Sedangkan dari hasil perhitungan uji normalitas komitmen organisasi pada karyawan yang memiliki usia muda 0.084 dan uji normalitas komitmen organisasi pada karyawan yang memiliki usia tua 0.069 yang berarti data berdistribusi normal.
5. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa  $t(\text{hitung})$  lebih besar dari  $t(\text{tabel})$  pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0.05 dengan dk 103 yaitu  $3.026 > 1.66$ .

disimpulkan bahwa ternyata terdapat perbedaan komitmen organisasi pada karyawan yang memiliki usia muda dan usia tua. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa usia mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa usia seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Techpac Indo Informatika. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan secara psikologis terhadap perusahaan yang mencakup identifikasi, keterlibatan serta kesetiaan terhadap perusahaan maupun unit kerjanya
2. Komitmen organisasi pada karyawan dapat berbeda-beda berdasarkan usianya, karyawan yang memiliki usia yang muda cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah, dan karyawan yang memiliki usia tua memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tua seseorang dalam bekerja maka komitmen organisasinya akan semakin tinggi
3. Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor usia. Tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja, masa kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier.

4. Rata-rata indikator pada variabel  $X_1$  (komitmen organisasi dengan usia muda) terdapat indikator identifikasi yaitu 3.25 dan  $X_2$  (komitmen organisasi dengan usia tua) terdapat indikator identifikasi yaitu 3.65. Sehingga dapat dikatakan indikator identifikasi kurang menentukan komitmen organisasi.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan usia pada karyawannya untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan.
2. Pimpinan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan, baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan