

## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara tingkat usia dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Sapta Sari Tama dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara tingkat usia dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Sapta Sari Tama.
2. Berdasarkan perhitungan rata-rata skor dimensi komitmen organisasi, diperoleh bahwa dimensi berkelanjutan berada pada tingkat komitmen yang paling rendah yaitu sebesar 31,4% dan dimensi yang tingkat komitmennya tertinggi adalah dimensi afektif yaitu sebesar 36,2%.
3. Berdasarkan rata-rata skor indikator dimensi komitmen organisasi, diperoleh bahwa indikator bertahan karena nilai ekonomi berada pada tingkat komitmen yang paling rendah yaitu sebesar 31,4% dan indikator menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional berada pada tingkat komitmen yang paling tinggi yaitu sebesar 36,2%.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan transformasi gamma, diperoleh nilai Zhitung sebesar 2,030 kemudian nilai Zhitung dibandingkan dengan Ztabel sebesar 1,645 dengan demikian Zhitung >

Ztabel (1,645) maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat usia dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Sapta Sari Tama di Jakarta.

5. Berdasarkan nilai gamma yang diperoleh yaitu sebesar 0,559 kemudian dikuadratkan. Hasilnya menunjukkan 0,3125. Hal ini berarti 31,25% variasi komitmen organisasi ditentukan oleh tingkat usia.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi yang dapat dijelaskan dari penelitian ini bahwa tingkat usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat usia dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Sapta Sari Tama di Jakarta. Meskipun tidak hanya tingkat usia saja yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Pada variabel komitmen organisasi, diperoleh dimensi berkelanjutan pada tingkat komitmen paling rendah dan pada tingkat komitmen yang tertinggi diperoleh pada dimensi afektif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa komitmennya rendah karena nilai ekonomi yang didapat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan ikatan emosional pada perusahaan sudah cukup memberikan komitmen organisasi pada karyawan.

Perusahaan harusnya lebih memperhatikan aspek ekonomi jika ingin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, karena pada dimensi berkelanjutan yang mempunyai indikator nilai ekonomi mendapatkan skor paling

rendah dibandingkan dengan dua dimensi lainnya, yaitu dimensi afektif dan dimensi berkelanjutan.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi terutama dalam hal ini adalah dimensi berkelanjutan seperti nilai ekonomi yang diberikan perusahaan yang mempunyai skor terendah.
2. Karyawan harus mempertahankan komitmen afektifnya karena berdasarkan perhitungan komitmen afektif karyawan pada PT. Sapta Sari Tama adalah yang tertinggi.
3. Karyawan disarankan untuk tetap mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.