

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini pada bab Bab IV yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi Dimediasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan XYZ”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (K) terhadap Kepuasan Kerja (KK) dinyatakan berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.483 dan (T-Statistik 2.615 > Tabel 1.96), dengan p-value sebesar 0,009 dengan tingkat signifikan path coefficient < 0,05 sehingga pengaruh langsung antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
2. Kompensasi (K) terhadap Iklim Organisasi (IO) dinyatakan berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.911 dan (T-Statistik 39.952 > Tabel 1.96), dengan p-value sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan path coefficient < 0,05 sehingga pengaruh langsung antara variabel Kompensasi terhadap Iklim Organisasi terbukti signifikan dan dinyatakan termediasi penuh.
3. Iklim Organisasi (IO) terhadap Kepuasan Kerja (KK) dinyatakan tidak signifikan Dengan nilai koefisien 0,342 dan (T-statistik 1,882 <Tabel 1,96), dengan p-value sebesar 0,060 dengan tingkat signifikan path coefficient >0,05 ditetapkan bahwa tidak memberikan dampak yang signifikan,

menunjukkan bahwa hubungan antara faktor Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak signifikan atau hipotesis di tolak.

4. Iklim Organisasi dinyatakan tidak dapat memediasi Kompensasi terhadap Kepuasan kerja, Dengan nilai koefisien 0,312 dan ( $T_{\text{statistik}} 1,900 < T_{\text{tabel}} 1,96$ ), dengan p-value sebesar 0,058 dengan tingkat signifikan path coefficient  $>0,05$ . artinya Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi tidak signifikan atau hipotesis di tolak.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
2. Keterbatasan waktu dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali keandalannya di masa depan.

4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya
5. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Yayasan XYZ, diharapkan untuk meningkatkan Iklim Organisasi sebagai pedoman Untuk membantu pekerja dalam upaya mereka untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan, perlu bagi mereka untuk dapat memahami aturan yang berlaku saat ini..

Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat membandingkan temuan survei penelitian dari berbagai hal dan dapat melakukan penelitian lebih lanjut, perlu diperluas jumlah variabel dalam penelitian ini dan ragam objek yang digunakan. Selain itu, karena ada begitu banyak faktor lain yang dapat dihasilkan, diantisipasi bahwa peneliti masa depan akan menggunakan aspek selain iklim organisasi sebagai variabel mediasi.