

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pemberian Kompensasi pada karyawan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Barat cenderung tinggi. Berdasarkan hasil kuisioner dan penelitian di lapangan, skor paling tinggi berada pada dimensi Remunerasi. Sedangkan dimensi yang memperoleh presentase paling rendah yaitu dimensi Pengakuan atas pekerjaan. Remunerasi yang diterima pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan sudah terlaksana dengan sangat baik.
2. Gambaran Kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kontinuum yang berada pada kategori tinggi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah Produktifitas, hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktifitas dan antusiasme karyawan dalam bekerja sudah tinggi. Sedangkan dimensi yang memperoleh skor terendah adalah pengetahuan mengenai pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan akses informasi yang dapat digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. Kompensasi dan Kinerja Karyawan berada pada tingkat hubungan tinggi sehingga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, berdasarkan interpretasi nilai korelasi menunjukkan bahwa Implementasi Komplementasi terhadap Kinerja Karyawan adalah Tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Barat.

1. Pada variabel Kompensasi, dimensi Pengakuan atas pekerjaan memiliki nilai terendah, dengan indikator penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, dan pengakuan kemampuan atas pekerjaan. Maka dari itu, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa barat harus lebih baik dalam memberikan reward dan penghargaan kepada karyawannya yang sudah bekerja dengan baik agar terus mendorong seluruh karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Serta karyawan harus saling lebih menghargai satu sama lain dengan saling memberikan pengakuan kemampuan atas pekerjaan yang ditelah dilakukan, baik dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya.
2. Pada variabel Kinerja Karyawan, Dimensi Pengetahuan mengenai pekerjaan memiliki nilai terendah, Maka dari itu Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kantor Wilayah Jawa Barat harus memperhatikan dan menambah akses informasi yang dapat digunakan karyawan agar mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompetensi kayawan, motivasi kerja, budaya kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.