

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang terdapat di lima hierarki kebutuhan Maslow memang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk., KC Palembang. Pada kebutuhan fisiologis yang paling memotivasi kerja karyawan adalah agar terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan dan papan yaitu dengan persentase 50 persen atau sebanyak 20 orang karyawan. Pada kebutuhan akan rasa aman yang memotivasi kerja karyawan adalah di dapatkannya perlindungan fisik di dalam bekerja dengan persentase 22.5 persen. Selanjutnya pada kebutuhan sosial terciptanya suasana kekeluargaan di antara karyawan di dalam bekerja memotivasi karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk., KC Palembang dalam bekerja dengan persentase 45 persen. Berikutnya pada kebutuhan harga diri yang memotivasi kerja karyawan adalah agar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu lebih dapat diakui, dan dengan bekerja dapat membuat karyawan tersebut lebih percaya diri dengan persentase masing-masing 30 persen. Terakhir pada kebutuhan mengaktualisasikan yang memotivasi diri karyawan dalam bekerja adalah memberikan prestasi yang terbaik untuk perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan persentase 40 persen.
2. Dari hasil yang telah didapat juga masih ada beberapa yang kurang memotivasi karyawan pada PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk., KC Palembang dalam bekerja yaitu dari kebutuhan fisiologis adalah kurang didapatkannya gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang mereka lakukan dengan persentase 20 persen. Pada kebutuhan akan rasa aman kurang didapatkannya perlindungan mental ataupun emosi dalam bekerja sebesar 32.5 persen. Selanjutnya pada kebutuhan sosial kurang terciptanya nuansa persahabatan yang baik antar sesama karyawan dalam bekerja dengan persentase 10 persen. Berikutnya pada kebutuhan

harga diri sebanyak 5 persen karyawan sangat tidak setuju bahwa mereka bekerja agar dapat dihormati oleh orang lain. Terakhir pada kebutuhan mengaktualisasikan diri sebanyak 12.5 persen karyawan kurang setuju bekerja merupakan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

5.2. Saran

1. Motivasi yang telah tercipta pada diri karyawan PT Bank Himpunan Saudara 1906 Tbk., KC Palembang harus tetap dipertahankan dan harus ditingkatkan sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi akan membuat hasil kerja yang memuaskan juga bagi perusahaan.
2. Pada beberapa kebutuhan yang kurang memotivasi kerja karyawan hendaknya perusahaan memenuhi kebutuhan tersebut seperti kebutuhan gaji yang menurut beberapa karyawan masih belum sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan karyawan tersebut, kemudian kebutuhan akan perlindungan mental dan emosi yang kurang didapatkan dari perusahaan, dan suasana persahabatan antar karyawan dalam bekerja yang kurang dirasakan oleh karyawan.