

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Teori Kebutuhan Maslow terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.
2. Pemenuhan atas kebutuhan yang diperoleh seperti hak-hak sebagai karyawan diberikan dengan baik oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Lemabang Palembang. Hal ini terlihat pada mayoritas responden yang beranggapan setuju pada lima hierarki kebutuhan Maslow. Hal inilah yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.
3. Hal-hal yang mendorong karyawan untuk bekerja menurut teori pengharapan yaitu dengan valensi, harapan dan instrumen.
4. Insentif yang diberikan AJB Bumiputera 1912 Cabang Lemabang Palembang kepada karyawan yaitu 2 kali dalam 1 tahun pada bulan Juni dan Desember diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghasilkan kerja yang optimal.
5. Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Lemabang Palembang tidak mendapatkan uang lembur karena perintah yang diterima dari kantor wilayah berupa lisan.

## 5.2 Saran

1. Dorongan yang timbul dari Lima Hierarki Kebutuhan Maslow harus dipertahankan karena hal tersebut merupakan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan tersebut.
2. AJB Bumiputera 1912 Cabang Lemabang Palembang tetap harus menjaga hubungan antar sesama karyawan yang sudah terjalin dengan baik (kekeluargaan) serta mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan kekeluargaan. Dengan lingkungan kerja tersebut maka mereka memiliki motivasi untuk bekerja di perusahaan tersebut.
3. AJB Bumiputera 1912 Cabang Lemabang Palembang sebaiknya memberikan perintah lembur kepada karyawan secara langsung agar karyawan dapat mengajukan surat pencairan dana lembur. Agar tidak terjadi jam lembur, karyawan juga harus bekerja secara maksimal sesuai jam kerja.