

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kesungguhan yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan dalam pekerjaannya tinggi.
2. Dari ketiga jenis teori motivasi McClelland, kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan motivasi kerja yang tertinggi di Bank XYZ Semarang.
3. Upaya yang telah dilakukan oleh Bank XYZ Semarang untuk memotivasi kerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi, artinya bahwa Bank XYZ Semarang telah melakukan upaya-upaya untuk memenuhi ketiga kebutuhan motivasi tersebut. Upaya yang telah dilakukan oleh Bank XYZ Semarang untuk memotivasi karyawan yaitu dengan memberikan bonus, memberikan kesempatan pendidikan bagi karyawan yang berprestasi tinggi, dan *training* untuk memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan karyawan, yaitu dengan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi tinggi, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan afiliasi karyawan, perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang rutin melakukan interaksi dengan nasabah, *outbound*, bekerja sama dalam mencapai target, dan liburan bersama.

4. Upaya yang telah dilakukan oleh karyawan untuk memotivasi kerja dirinya sendiri tergolong dalam kategori tinggi, artinya bahwa karyawan Bank XYZ Semarang telah melakukan upaya-upaya untuk memenuhi ketiga kebutuhan motivasi tersebut. Upaya yang telah dilakukan oleh karyawan untuk memotivasi kerja dirinya sendiri yaitu dengan selalu berpikir positif terhadap semua tantangan yang dihadapi, menjadikan suatu pekerjaan merupakan hal yang menyenangkan dan memiliki makna, selalu berusaha untuk tetap fokus pada tujuan dalam mencapai target untuk memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan, karyawan berusaha untuk kuat dalam menghadapi segala situasi agar mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan memberikan saran, melakukan interaksi yang baik dengan rekan kerja, pimpinan, dan nasabah sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan afiliasi.

5.2 Saran

1. Bagi Bank XYZ Semarang

Motivasi kerja karyawan Bank XYZ Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi ini diharapkan Bank XYZ Semarang dapat mempertahankan motivasi kerja ini dengan tetap memberikan tambahan bonus bagi karyawan yang berprestasi dalam mencapai target, memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan yang

memiliki antusiasme dan semangat kerja tinggi dalam memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan. Dalam memenuhi kebutuhan kekuasaan karyawan, perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memenuhi target, sedangkan dalam memenuhi kebutuhan afiliasi karyawan, perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang rutin melakukan interaksi yang baik dengan nasabah.

Selain Bank XYZ Semarang, karyawan juga dapat mempertahankan motivasi kerja yang tinggi ini dengan selalu berpikir positif terhadap semua tantangan yang dihadapinya, menjadikan suatu pekerjaan itu merupakan hal yang menyenangkan dan memiliki makna, selalu berusaha fokus pada tujuan untuk mencapai targetnya sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan berprestasi karyawan. Dalam memenuhi kebutuhan kekuasaan dengan memiliki mental dan fisik yang kuat dalam menghadapi segala situasi agar mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan memberikan saran adalah sebagai upaya karyawan dalam memenuhi kebutuhan afiliasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam melakukan penelitian selanjutnya, peneliti dapat melakukan penelitian di beberapa perbankan sehingga hasilnya dapat mewakili motivasi kerja karyawan di tiap-tiap perbankan.