

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Rutan Kelas IIB Makale, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai memiliki keterkaitan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai.

Pertama, kebutuhan fisiologis pegawai secara umum telah terpenuhi melalui kecukupan gaji, insentif, kesempatan memenuhi kebutuhan makan dan istirahat, serta tersedianya fasilitas kerja dasar. Pemenuhan kebutuhan ini menjadi dasar bagi pegawai untuk menjalankan tugas dengan semangat dan kesiapan kerja yang lebih baik.

Kedua, kebutuhan keamanan telah terpenuhi melalui adanya kepastian status pekerjaan, aturan kerja, serta rasa aman dalam menjalankan tugas. Namun, aspek keamanan masih perlu diperhatikan melalui peningkatan sarana prasarana, sistem keamanan, dan dukungan sumber daya manusia agar lingkungan kerja semakin mendukung.

Ketiga, kebutuhan sosial pegawai telah terpenuhi melalui hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim, komunikasi, dan dukungan antar

pegawai. Kondisi hubungan sosial yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga membantu pegawai dalam melaksanakan tugas.

Keempat, kebutuhan penghargaan telah mulai terpenuhi melalui adanya penghormatan, perhatian, dan pengakuan dari pimpinan maupun rekan kerja. Namun, sistem penghargaan masih perlu dikembangkan agar lebih mampu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai secara berkelanjutan. Kelima, kebutuhan aktualisasi diri belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal karena kesempatan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan ruang untuk berinovasi masih terbatas. Meskipun demikian, pegawai tetap memiliki dorongan untuk mengembangkan kemampuan dan memberikan hasil kerja terbaik.

Secara keseluruhan, analisis berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai Rutan Kelas IIB Makale telah berjalan pada setiap tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Kebutuhan dasar seperti gaji dan insentif menjadi kebutuhan yang paling dirasakan dalam mendukung motivasi kerja, sedangkan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri masih memerlukan perhatian lebih melalui peningkatan apresiasi, pelatihan, dan kesempatan pengembangan diri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rutan Kelas IIB Makale, diharapkan dapat terus memperhatikan pemenuhan kebutuhan pegawai melalui peningkatan fasilitas kerja, dukungan sarana prasarana, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, pihak organisasi diharapkan dapat mengembangkan sistem penghargaan yang lebih baik, baik dalam bentuk penghargaan materi maupun non-materi seperti apresiasi, pengakuan, dan perhatian terhadap hasil kerja pegawai.
3. Terkait kebutuhan aktualisasi diri, organisasi diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan, mengembangkan kompetensi, menyampaikan ide, serta berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung peningkatan kemampuan dan kreativitas.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai motivasi kerja pegawai dengan mengkaji aspek lain yang berkaitan dengan kebutuhan dan kondisi organisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai upaya peningkatan motivasi kerja.