

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa: interaksi antara kepuasan kerja dan desain ulang pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajer. Artinya, ketika responden semakin puas terhadap faktor pekerjaan dan lingkungan, serta responden semakin paham terhadap karakteristik dari pekerjaan maka semakin baik persepsi manajer terhadap pengelolaan organisasi.

5.2. Saran

Berikut saran yang dapat diberikan.

1. Kontribusi praktis: bagi perusahaan
 - a) Indikator dari kepuasan kerja: memahami jalur karir dan kemajuan dengan baik, memiliki hasil statistik deskriptif tertinggi. Sehingga perusahaan diharapkan merancang jalur karir yang jelas, misalnya dengan memiliki standar prestasi yang harus dicapai agar dapat naik jabatan.
 - b) Indikator dari desain ulang pekerjaan: pekerjaan mengharuskan untuk mendengarkan gagasan lain, memiliki hasil statistik deskriptif tertinggi. Sehingga perusahaan diharapkan sering mengadakan *meeting* bulanan sebagai sarana untuk saling mendengarkan gagasan antar

manajer agar dapat bertukar pikiran (*brainstorming*) (*brainstorming*) sebagai sarana untuk saling mendengarkan gagasan orang lain.

2. Kontribusi riset: bagi penelitian selanjutnya

Menjelaskan *The Hackman-Oldham Theory of Job Design* berkaitan tentang desain ulang pekerjaan dan teori dua faktor Herzberg berkaitan dengan kepuasan kerja yang merupakan teori dalam akuntansi keprilakuan.

