

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa interaksi antara kepuasan kerja dan desain ulang pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja manajer. Itu artinya, ketika responden semakin merasa puas terhadap motivator *factors* dan *hygiene factors* dari pekerjaannya serta pekerjaan responden semakin menggunakan berbagai keterampilan, semakin memiliki identitas tugas, semakin bersifat signifikansi, semakin mempunyai otonomi dan semakin dapat memberikan umpan balik maka responden semakin memiliki usaha yang besar terhadap keberhasilan perusahaan.

5.2. Saran

1. Kontribusi Praktik: bagi perusahaan, diharapkan untuk mempertahankan kepuasan kerja manajer dengan memberikan pengakuan (apresiasi dalam bentuk promosi, insentif, bonus), memberikan gaji yang sesuai dengan usaha atau kinerjanya terhadap perusahaan, memberikan keamanan kerja (jaminan keselamatan kerja, asuransi) dan lain-lain. Selain itu, perusahaan diharapkan untuk memperhatikan kembali apakah pekerjaan manajer sudah memiliki kelima dari karakteristik pekerjaan yakni identitas tugas, signifikansi tugas, keterampilan beragam, otonomi, dan umpan balik.

2. Kontibusi Riset: bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen atau variabel moderating lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajer.

