

IMPLIKASI

Implikasi penelitian ini adalah pentingnya perhatian terhadap karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pratamaeka Bigco Indonesia. Manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan desain pekerjaan yang mengakomodasi keberagaman tugas, memberikan identitas tugas yang jelas, menekankan signifikansi tugas, memberikan otonomi, dan menyediakan umpan balik kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mendorong budaya kerja yang menekankan ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku, serta memberikan pengawasan yang memadai terhadap pelaksanaan aturan tersebut. Dengan memperkuat karakteristik pekerjaan yang memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini juga menegaskan pentingnya implementasi kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung pengembangan karakteristik pekerjaan yang baik dan peningkatan disiplin kerja di seluruh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana bandung. Skripsi. Bandung : Unversitas Winaya Mukti.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai Pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi JawaBarat) Jurnal Sosiohumaniora.
- Cesilia, K. T. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado . Jurnal Emba. Vol. 5 no 2.
- Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina.(2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (1), 2019, 21-30.
- Gade, M. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pemerintah Aceh. Skripsi. aceh; Unversitas Tarbuka.
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. Skripsi. Yogyakarta; Unversitas Negara Yogyakarta.
- Kristiyanti Dwi, R. T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, Moderasi Servant Leadership Di Setda Kabupaten Pekalongan. JBEE : Journal Business Economics and Entrepreneurship,. 25-33. Hall.

- Maharani, F. N. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Banten Selatan. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mahayanti, I. d. (2017). Karakteristik Situasi Kerja TerhadapKepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud.Vol. 6 No. 4.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.bandung PT. Remaja Rosdakarya., 18 Hal.
- Panji Candra Setyawan dan Fatmah Bagis. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT.Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). Master: Jurnal Manajemen Binis dan Terapan Vol 1 No 2. DOI: 10.30595/jmbt.v1i2.12666
- Prasetyo, A. D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Boyolali. Skripsi. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. 19 Hall.
- Rima Dwining Tyas dan .Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 62 No. 1 September 2018.
- Rizal Ahmad, Miftah El Fikri dan Rica Rahayu.(2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. JUMANT, 11(2), 137-146.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.1-12>