

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna)**

SKRIPSI



Oleh

SITI DEWI ANGGRAINI NUR ROHMAH

NIM: 220501110014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSTAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

SITI DEWI ANGGRAINI NUR ROHMAH

NIM: 220501110014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSTAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN
**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE WELL-
BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN**
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada
PT Kemasan Ciptatama Sampurna)

SKRIPSI

Oleh
Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah
NIM : 220501110014

Telah Disetujui Pada Tanggal 20 April 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE WELLBEING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada PT Kemasan
Ciptatama Sampurna)

SKRIPSI SITI DEWI ANGGRAINI NUR ROHMAH

Oleh
NIM : 220501110014

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 7 Mei 2026

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- 1 Ketua Penguji
Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005
- 2 Anggota Penguji
Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si
NIP. 197612212023211002
- 3 Sekretaris Penguji
Dr. Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah

NIM : 220501110014

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Employee Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna) adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 12 April 2026

Hormat saya,



Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah

NIM: 220501110014

HALAMAN MOTTO

Orang-orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk (mencari keridaan)
Kami benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami.
Sesungguhnya Allah benar-benar bersama orang-orang yang berbuat kebaikan.

(Al-'Ankabut/29:69)

*"Just make sure that you just don't give up ever. No matter what situation, just
don't give up even if you feel like giving up."*

(Pastikan kamu tidak pernah menyerah. Apa pun situasinya, tetaplah bertahan dan
jangan menyerah, bahkan ketika kamu merasa ingin menyerah)

-Mark Lee

"Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir ke dunia, jadi tidak mungkin
aku tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja tiap hari hingga
lelah, jadi aku pastikan lelahnya tidak sia sia."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan kekuatan yang diberikan sehingga karya ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan pembawa petunjuk bagi umat manusia. Semoga kita semua mendapat syafaat beliau di hari kemudian. Aamiin.

Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah memberikan doa, dukungan, serta semangat sehingga saya mampu terus berjuang dalam meraih gelar sarjana. Secara khusus, karya ini saya dedikasikan kepada ayah dan ibu tercinta yang tanpa lelah berjuang demi memberikan pendidikan terbaik bagi anak-anaknya, serta senantiasa menyertai setiap langkah saya dengan doa, kasih sayang, dan dukungan yang tulus sepenuh hati.

Terakhir, apresiasi juga saya persembahkan kepada diri saya sendiri, Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah, yang telah berusaha tetap kuat dan konsisten dalam memperjuangkan harapan orang tua. Semoga semangat dan keteguhan ini senantiasa terjaga sehingga saya dapat terus memberikan yang terbaik serta meraih segala hal yang diridhai oleh Allah SWT dan kedua orang tua. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Setiani, M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus dosen pembimbing skripsi yang memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran serta arahan yang sangat berarti sejak awal hingga selesainya skripsi ini, serta telah menyempatkan waktu di tengah kesibukan untuk membimbing penulis. Terima kasih atas bimbingan, masukan, dan ilmu yang diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis sangat bersyukur atas kesempatan belajar dan arahan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan beliau mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Pihak PT Kemasan Ciptatama Sampurna, yang telah memberikan izin, arahan, serta membantu kelancaran penulis dalam proses penelitian. Serta seluruh karyawan PT Kemasan Ciptatama Sampurna yang telah bersedia menjadi responden dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
6. Secara khusus, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayah dan Mama, yang memiliki peran terbesar dalam kehidupan penulis. Meskipun keduanya tidak berkesempatan menempuh pendidikan hingga perguruan tinggi, mereka senantiasa berupaya agar anak-anaknya dapat meraih pendidikan setinggi mungkin. Dalam segala keterbatasan, Ayah dan Ibu selalu menjadi sumber kekuatan, tempat bersandar, serta penyemangat dalam setiap langkah yang penulis jalani. Penulis merasa bersyukur dan bangga dapat menyelesaikan pendidikan sarjana sebagai lulusan pertama dalam keluarga. Kerja keras, pengorbanan, dan tanggung jawab Ayah dalam menafkahi keluarga menjadi jalan bagi penulis untuk mencapai titik ini, sekaligus menjadi teladan tentang arti keteguhan. Sementara itu, Ibu senantiasa memberikan doa, dukungan, nasihat, dan kasih sayang yang tulus tanpa batas, yang terus mengiringi setiap usaha penulis. Segala perhatian, keikhlasan, dan pengorbanan yang telah diberikan menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, umur panjang, serta membalas seluruh kebaikan Ayah dan Ibu dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin.
7. Penulis turut menyampaikan terima kasih kepada dua adik tercinta. Dukungan, semangat, serta kebersamaan yang kalian berikan menjadi sumber motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian tumbuh menjadi pribadi yang baik dan terus memiliki semangat belajar yang tinggi. Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa,

dukungan, dan perhatian kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh teman seangkatan Manajemen 2022, yang telah memberikan dukungan, kebersamaan, dan semangat selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Kebersamaan yang terjalin turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kehadiran, kerja sama, dan kebersamaan yang terjalin selama menempuh pendidikan telah memberikan banyak pengalaman, bantuan, serta dorongan bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan akademik, sehingga turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Terakhir, penulis menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri. Untuk Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah, anak perempuan pertama sekaligus harapan bagi orang tua. Terima kasih telah mampu bertahan dan terus melangkah hingga sejauh ini, melewati berbagai proses yang tidak selalu mudah. Terima kasih karena tetap kuat ketika keadaan terasa berat, dan tetap memilih untuk melanjutkan perjalanan meskipun diliputi keraguan dan ketidakpastian. Terima kasih karena telah menjadi tempat bersandar bagi diri sendiri di saat lelah, sunyi, dan penuh pertanyaan. Terima kasih karena tetap mempercayai setiap proses yang dijalani, meskipun hasilnya belum selalu sesuai harapan, serta mampu bangkit dari kegagalan dan kebingungan yang datang. Terima kasih karena tidak membiarkan rasa takut menghentikan langkah, melainkan menjadikannya bagian dari perjalanan untuk terus belajar dan berkembang. Dan yang terpenting, terima kasih karena telah berani memulai, berproses, dan menyelesaikan apa yang telah dimulai hingga titik ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi para pembaca.

Malang, 15 April 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
الملخص.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Kajian Teori.....	20
2.2.1 Teori Fungsi-Fungsi Manajemen SDM (<i>The HR Function Model-</i> Edwin B. Flippo).....	20
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	22
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2.2.4 Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam.....	25

2.2.3 <i>Job Satisfaction</i>	26
2.2.3.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	26
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	27
2.2.3.4 <i>Job Satisfaction</i> Dalam Prespektif Islam	28
2.2.4 <i>Employee Well-Being</i>	29
2.2.4.1 Pengertian <i>Employee Well-Being</i>	29
2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Well-Being</i>	30
2.2.4.3 Indikator <i>Employee Well-Being</i>	31
2.2.4.4 <i>Employee Well-Being</i> Dalam Prespektif Islam	32
2.2.4 Disiplin Kerja	32
2.2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	32
2.2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	33
2.2.5.3 Indikator Disiplin Kerja.....	34
2.2.5.4 Disiplin Kerja Dalam Prespektif Islam	35
2.3 Pengaruh Antar Variabel	36
2.3.1 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan.	36
2.3.2 Pengaruh <i>Employee Well-Being</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	37
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan.	38
2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara <i>Employee Well-Being</i> terhadap Kinerja Karyawan.	38
2.4 Model Hipotesis	39
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.5 Data dan Jenis Data	42
3.5.1 Data Primer	42
3.5.2 Data Sekunder.....	42
3.6 Definisi Operasional Variabel	42

3.7 Skala Pengukuran	44
3.8 Analisis Data	45
3.9 Pengujian Hipotesis.....	48
BAB IV	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	50
4.1.3 Struktur Perusahaan.....	51
4.2 Distribusi Karakteristik Responden.....	51
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.3 Distribusi Jawaban Responden.....	53
4.3.1 Kinerja Karyawan.....	53
4.3.2 <i>Job Satisfaction</i>	54
4.3.3 <i>Employee Well-Being</i>	55
4.3.4 Disiplin Kerja.....	56
4.4 Hasil Uji Analisis Data SEM PLS.....	58
4.4.1 Hasil Uji Analisa Outer Model	58
4.4.1.1 Convergent Validity	59
4.4.1.2 Average Variance Extracted (AVE).....	60
4.4.1.3 <i>Discriminant Validity</i>	62
4.4.1.4 <i>Composite Reliability</i>	64
4.4.1.5 <i>Cronbach's Alpha</i>	65
4.4.2 Hasil Uji Analisa <i>Inner Model</i>	66
4.4.2.1 R-Square.....	67
4.4.2.2 F-Square	68
4.4.2.3 Q-Square.....	70
4.4.3 Pengujian Hipotesis	71
4.4.3.1 Direct Effect	71
4.4.3.2 Indirect Effect	74
4.4 Pembahasan	75

4.4.1 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan	75
4.4.2 Pengaruh <i>Employee Well-Being</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	82
4.4.4 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja	83
4.4.5 Pengaruh <i>Employee Well-Being</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja	85
BAB V	89
KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
DAFTAR LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sistem Kerja Shift.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 2.2 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian.....	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	46
Tabel 3.3 <i>Rule Of Thumb Outer Model</i>	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Job Satisfaction.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Employee Well Being.....	57
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	60
Tabel 4.8 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	62
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	64
Tabel 4.10 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	65
Tabel 4.11 Nilai <i>Composite Reliability</i>	66
Tabel 4.12 Nilai <i>Cronbachs Alpha</i>	67
Tabel 4.13 R Square.....	68
Tabel 4.14 F Square.....	70
Tabel 4.15 Q Square.....	71
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient Direct Effect</i>	73
Tabel 4.17 <i>Indirect Effect</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	40
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan.....	52
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i>	59
Gambar 4.3 <i>Inner Model</i>	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan.....	102
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 3 Data Kuesioner.....	106
Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian.....	115
Lampiran 5 Izin Penelitian.....	119
Lampiran 6 Plagiarisme.....	120
Lampiran 7 Biodata Peneliti.....	120

ABSTRAK

Rohmah, Siti Dewi Anggraini Nur, 2026. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna”.

Pembimbing: Dr. Setiani, M.M

Kata Kunci: *Job Satisfaction*, *Employee Well-Being*, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *job satisfaction* dan *employee well-being* terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel perantara pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan, terutama pada kondisi kerja dengan sistem shift serta beban produksi yang cukup tinggi. Dalam hal ini, kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan dipandang sebagai faktor utama yang berpotensi memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun melalui tingkat kedisiplinan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 67 karyawan divisi produksi PT Kemasan Ciptatama Sampurna yang dipilih menggunakan teknik probability sampling. Selanjutnya, data dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, *employee well-being* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job satisfaction* dan kinerja karyawan, namun tidak mampu memediasi hubungan antara *employee well-being* dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Rohmah, Siti Dewi Anggraini Nur, 2026. *Undergraduate Thesis*. Title: “*The Influence of Job Satisfaction and Employee Well-Being on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable at PT Kemasan Ciptatama Sampurna.*”

Advisor: Dr. Setiani, M.M

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Well-Being, Employee Performance, Work Discipline.*

This study aims to examine the influence of job satisfaction and employee well-being on employee performance with work discipline as a mediating variable at PT Kemasan Ciptatama Sampurna. The background of this research is based on the importance of human resource management in improving company performance, particularly in a work environment with shift systems and high production demands. In this context, job satisfaction and employee well-being are considered key factors that potentially affect employee performance, both directly and indirectly through work discipline. This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to 67 employees of the production division at PT Kemasan Ciptatama Sampurna, selected using probability sampling techniques. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS software.

The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, employee well-being does not have a significant effect on employee performance. Work discipline is proven to have a positive effect on employee performance. Furthermore, work discipline is able to mediate the relationship between job satisfaction and employee performance, but it does not mediate the relationship between employee well-being and employee performance.

الملخص

روهماه، سيتي ديوي أنغرايني نور، 2026. بحث جامعي. العنوان: "تأثير الرضا الوظيفي ورفاهية PT Kemasan Ciptatama Sampurna الموظف على أداء العاملين مع انضباط العمل كمتغير وسيط في شركة".

المشرفة: الدكتورة ستياي، ماجستير في الإدارة

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، رفاهية الموظف، أداء العاملين، انضباط العمل

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الرضا الوظيفي ورفاهية الموظف على أداء العاملين مع انضباط العمل وتتبع أهمية هذه الدراسة من الدور PT Kemasan Ciptatama Sampurna كمتغير وسيط في شركة الحيوي لإدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الشركات، خاصة في بيئة عمل تعتمد على نظام التوريدات وتتسم بارتفاع متطلبات الإنتاج. وفي هذا السياق، يُنظر إلى الرضا الوظيفي ورفاهية الموظف كعاملين أساسيين يؤثران في أداء العاملين، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال انضباط العمل. تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي من نوع البحث التفسيري. وقد تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات على 67 PT Kemasan Ciptatama Sampurna موظفًا من قسم الإنتاج في شركة 67 تم اختيارهم باستخدام (SEM) أسلوب المعاينة الاحتمالية. وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية SmartPLS باستخدام برنامج (PLS) المعتمد على المربعات الصغرى الجزئية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي ومعنوي على أداء العاملين، في حين أن رفاهية الموظف لا تؤثر تأثيرًا معنويًا على الأداء. كما تبين أن انضباط العمل يؤثر إيجابيًا على أداء العاملين. بالإضافة إلى ذلك، فإن انضباط العمل قادر على التوسط في العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، لكنه لا يتوسط في العلاقة بين رفاهية الموظف وأداء العاملين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan dinamika perubahan yang terjadi dalam dunia industri modern, persaingan bisnis menjadi semakin ketat dan teknologi serta pasar mengalami perkembangan yang sangat cepat. Untuk mempertahankan keberadaannya di tengah dinamika yang saat ini tengah dihadapi, perusahaan tidak hanya dituntut untuk melakukan inovasi dalam meningkatkan produk dan layanan saja, tetapi juga harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dilihat dari kuantitas dan kualitasnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Tingginya kinerja karyawan mencerminkan efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan baik karena bisa meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai keberhasilan adalah salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen sumberdaya manusia agar semakin berkualitas. Adapun salah satu hal yang saat ini terjadi yaitu seperti tantangan dalam menghadapi banyaknya keberagaman sumberdaya manusia yang semakin meningkat (Bukit et al., 2016). Hal ini dapat menjadi tantangan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Di satu sisi, keberagaman dapat memperkaya ide dan inovasi, tetapi di sisi lain, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan konflik dan kesalahpahaman. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola keberagaman ini, agar dapat memaksimalkan potensi setiap individu guna mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi, karena berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi

operasional, serta kepuasan kerja karyawan (Arifin & Muharto, 2022). Menurut (Suhail et al., 2025), Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam memenuhi tuntutan tugas yang telah ditentukan, baik dari segi mutu pekerjaan, ketepatan waktu, maupun pemenuhan standar operasional yang berlaku. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, termasuk memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan, seperti perhatian terhadap kualitas pelayanan.

Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pemahaman menyeluruh terhadap berbagai faktor yang memengaruhinya. Ada beragam faktor, baik dari internal maupun eksternal, yang saling berinteraksi dan menjadi penyebab terjadinya masalah tersebut (Asari, 2022). Dalam hal ini, *job satisfaction* dan *employee well-being* merupakan dua aspek penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan psikologis karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang tercermin melalui berbagai aspek seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja, kesesuaian tugas dengan kemampuan individu, tingkat kompensasi yang diterima, serta adanya perlakuan yang adil dalam interaksi antara pimpinan dan karyawan (Sofiyanti et al., 2025). Jadi kepuasan kerja karyawan menjadi landasan penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya secara konsisten.

Tingginya tingkat kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap positif, loyalitas, serta komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan beragam masalah, seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, hingga munculnya keinginan untuk berpindah kerja. Berdasarkan penelitian (G. C. Wijaya & Shiva, 2024), menunjukkan bahwa tingginya kepuasan kerja mendorong motivasi, loyalitas, serta sikap positif karyawan sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dan juga penelitian oleh (Putra et al., 2024), menjelaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja mampu mendorong naiknya performa karyawan secara langsung. Dengan demikian, kepuasan kerja

menjadi salah satu faktor kunci yang tidak hanya berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memicu perilaku merugikan seperti meningkatnya absensi dan keinginan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas. Karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian khusus pada aspek-aspek yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang positif, serta peluang pengembangan diri (Laoli et al., 2025). Upaya tersebut tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi melalui peningkatan kinerja.

Dalam jangka panjang, peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover*, meningkatnya produktivitas, serta terbangunnya citra positif organisasi di mata karyawan maupun masyarakat luas. Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Marlius, 2023), bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin optimal pula kinerja yang mereka tunjukkan di lingkungan kerja. Namun hasil penelitian oleh (Djukic et al., 2014) menyimpulkan, tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu menjamin peningkatan kinerja, terutama apabila tidak disertai dengan pemberian insentif yang sesuai. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun faktor pendukung juga diperlukan agar kinerja dapat tercapai secara maksimal dan berkelanjutan.

Faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah *employee well-being* atau kesejahteraan karyawan, yang meliputi kesehatan mental, kestabilan emosional, serta motivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut (Zheng et al., 2015), *employee well-being* merupakan aspek krusial yang dibutuhkan untuk mendorong perkembangan organisasi di berbagai negara. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memperhatikan kesejahteraan karyawannya tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Penelitian lain oleh (Ngo et al., 2023) menjelaskan bahwa *employee well-being* mencerminkan kondisi psikologis dan emosional karyawan selama bekerja, yang dapat terlihat dari indikator positif seperti kestabilan emosi dan rasa percaya diri, maupun indikator negatif seperti perasaan sedih atau kurang bersemangat. Temuan penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berdampak positif terhadap kinerja, khususnya dalam situasi penuh tekanan seperti masa pandemi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti modal psikologis, pemberdayaan, dan dukungan organisasi. Oleh sebab itu, *employee well-being* dapat dipandang sebagai elemen penting yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan performa lebih optimal karena mampu mengelola stres, memiliki motivasi tinggi, serta memandang pekerjaannya secara positif. Karyawan yang memiliki kesejahteraan baik umumnya mampu bekerja lebih efektif karena dapat mengendalikan stres, memiliki motivasi yang lebih kuat, dan memandang pekerjaannya secara positif. Ketika organisasi meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan (Khan et al., 2024). Begitupun penelitian (Lestari et al., 2020), menunjukkan hasil bahwa variabel kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh (Sabil, 2021), kinerja karyawan terbukti tidak dipengaruhi oleh *employee well-being*. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa perusahaan belum mampu memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial, fasilitas kerja, maupun jaminan kesehatan dan tunjangan lainnya. Dengan demikian, pengaruh *employee well-being* terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada sejauh mana perusahaan

mampu memenuhi kebutuhan dan memberikan dukungan yang layak bagi kesejahteraan karyawannya.

Pengaruh tersebut dapat lebih optimal apabila dimediasi oleh disiplin kerja, karena kedisiplinan mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, keteraturan, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya disiplin kerja, pengaruh kepuasan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja menjadi lebih nyata, sebab karyawan yang disiplin tidak hanya merasa sejahtera dan puas, tetapi juga mampu menerjemahkannya ke dalam perilaku kerja yang efektif, produktif, dan sesuai standar organisasi (Febriani et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhina et al., 2024) mengatakan bahwa, disiplin kerja tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan perusahaan, melainkan juga sebagai wujud tanggung jawab serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki disiplin mampu mengatur waktu dengan baik, menghindari keterlambatan, dan menyelesaikan pekerjaan secara sistematis. Hal ini berkontribusi pada pencapaian target perusahaan dan peningkatan kinerja, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja belum terbukti signifikan. Kondisi tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja bukan satu-satunya faktor penentu, melainkan ada variabel lain yang lebih berpengaruh dalam membentuk kinerja karyawan.

Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Pamungkas & Widowati, 2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin optimal pula pencapaian kinerja, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas kerja, maupun pencapaian target. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Lestari & Afifah, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi. Perbedaan hasil kedua penelitian disebabkan oleh perbedaan konteks dan karakter pekerjaan. Pada RS Dr. Kariadi, disiplin kerja berpengaruh signifikan karena pekerjaan sterilisasi menuntut kepatuhan ketat terhadap prosedur dan waktu sehingga disiplin

langsung memengaruhi kinerja. Sementara itu, di PT Ardena Artha Mulia, disiplin tidak berpengaruh signifikan karena kinerja lebih ditentukan oleh pelatihan dan keterampilan teknis, ditambah tingkat ketidakhadiran yang tinggi serta pengawasan yang tidak seketat rumah sakit.

Dalam hal ini, pemilihan PT Kemasan Ciptatama Sampurna sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan objektif, yaitu karena perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur untuk kemasan yang memiliki peran penting dalam mendukung berbagai sektor industri. Sebagai perusahaan manufaktur dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan sistem produksi yang menuntut efisiensi tinggi, PT Kemasan Ciptatama Sampurna menjadi relevan untuk dianalisis secara ilmiah dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kompleksitas dalam proses produksi, manajemen bahan baku, serta persaingan industri kemasan menimbulkan dinamika kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga menjadikannya objek penelitian yang tepat. Tuntutan industri akan inovasi dan mutu kemasan yang berkelanjutan menuntut kontribusi optimal dari karyawan. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada divisi produksi PT Kemasan Ciptatama Sampurna, karena divisi ini merupakan pusat dari seluruh aktivitas operasional perusahaan. Proses produksi berlangsung enam hari dalam seminggu, dari Senin hingga Sabtu, dengan ritme kerja yang tinggi dan menuntut kedisiplinan yang konsisten. Selain itu, divisi ini menjalankan sistem kerja tiga *shift*, yaitu:

Tabel 1.1

Sistem Kerja *Shift*

Shift 1	Pukul 07.00-15.00
Shift 2	Pukul 15.00-23.00
Shift 3	Pukul 23.00-07.00

Penerapan pola kerja bergilir mengharuskan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan perusahaan, sehingga diperlukan

komitmen dan kepatuhan terhadap waktu kerja yang berlaku. Dalam kaitannya dengan variabel penelitian, sistem shift berkaitan dengan disiplin kerja karena adanya pembagian waktu kerja yang mengharuskan karyawan menjaga ketepatan hadir serta menaati jadwal yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap jadwal kerja dapat menjadi gambaran mengenai tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Perusahaan juga menerapkan sistem absensi yang berbeda berdasarkan status kepegawaian, yakni absen *fingerprint* bagi karyawan tetap dan cetak printing bagi karyawan kontrak. Setiap karyawan diwajibkan hadir 10 menit sebelum jam kerja dimulai, dan keterlambatan 1 menit saja sudah dinyatakan tidak masuk. Aturan absensi yang ketat ini turut membentuk tingkat kedisiplinan karyawan, terutama terkait ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap jadwal produksi. Secara keseluruhan, kepuasan kerja, kesejahteraan, serta disiplin dalam mengikuti sistem *shift* dan mekanisme absensi berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di divisi produksi.

Selain beban kerja yang cukup intens, kondisi lingkungan kerja di divisi produksi menunjukkan adanya keterbatasan dalam penyediaan fasilitas pendukung bagi karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan serta pemenuhan kebutuhan dasar karyawan selama bekerja, khususnya bagi karyawan dengan durasi kerja yang panjang. Dalam konteks ini, keterbatasan fasilitas tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga dapat berdampak pada aspek psikologis, seperti menurunnya fokus dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang selanjutnya dapat berimplikasi pada peningkatan disiplin kerja dan kinerja karyawan di lingkungan produksi.

Dengan karakteristik lingkungan tersebut, divisi produksi menjadi konteks yang relevan untuk menelaah bagaimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) memengaruhi kinerja, khususnya ketika disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi. Pola kerja bergilir,

tuntutan pencapaian target produksi, serta keterbatasan fasilitas menciptakan kondisi kerja yang kompleks dan menantang. Situasi tersebut memberikan gambaran nyata mengenai faktor-faktor yang dapat memperkuat maupun melemahkan hubungan antara kepuasan, kesejahteraan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan, sehingga menjadikan divisi produksi sebagai lingkungan yang tepat untuk dilakukan pengujian.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada divisi produksi dengan sistem kerja yang kompleks dan fasilitas pendukung yang belum optimal kondisi yang jarang menjadi objek kajian terdahulu di industri manufaktur kemasan. Dengan meneliti area kerja yang paling intensif, penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai bagaimana lingkungan kerja yang menantang dapat membentuk tingkat kepuasan, kesejahteraan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

Pemilihan divisi produksi dilakukan karena area ini dianggap paling mampu memberikan gambaran nyata mengenai kondisi manajemen sumber daya manusia di lini operasional inti perusahaan. Divisi tersebut memiliki intensitas kerja yang tinggi, tuntutan kedisiplinan yang ketat, serta pengaturan *shift* yang cukup kompleks. Hal ini menjadikannya lingkungan yang ideal untuk melihat bagaimana kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan disiplin kerja saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Selain itu, PT Kemasan Ciptatama Sampurna dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan ini menerapkan sistem operasional yang berjalan secara terus-menerus dengan proses produksi enam hari per minggu serta pola kerja tiga *shift* yang memerlukan kemampuan adaptasi tinggi dari karyawannya. Karakteristik operasional tersebut memberikan peluang yang luas untuk mengkaji bagaimana aspek-aspek internal, seperti tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan, dapat berdampak pada produktivitas dalam lingkungan kerja yang menuntut konsistensi, ketepatan hadir, dan ketelitian dalam mencapai target produksi.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang telah dijelaskan, dikombinasikan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu serta pemilihan lokasi

penelitian yang dinilai relevan, peneliti memutuskan untuk mengangkat topik ini sebagai fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan judul: **“PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT KEMASAN CIPTATAMA SAMPURNA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna?
2. Apakah *Employee Well-Being* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna?
4. Apakah Disiplin Kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Job Satisfaction* dengan Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna?
5. Apakah Disiplin Kerja dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara *Employee Well-Being* dengan Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Job Satisfaction* dengan Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.
5. Untuk menguji dan menganalisis peran Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Employee Well-Being* dengan Kinerja Karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan (Teoritis)
 - a. Sebagai bahan acuan untuk memperkaya literatur ilmiah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Employee Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna.
 - b. Memberikan kontribusi informasi, sumbangan pemikiran, dan pemahaman baru bagi penelitian akademis, khususnya dalam konteks organisasi bisnis dan perusahaan manufaktur, seperti PT Kemasan Ciptatama Sampurna.
2. Bagi Perusahaan (Praktis)

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Kemasan Ciptatama Sempurna dalam merumuskan strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung efektivitas dan daya saing perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil riset terdahulu dimanfaatkan peneliti sebagai referensi sekaligus titik awal untuk mengembangkan gagasan baru dalam penelitian ini. Temuan yang diperoleh dari penelitian sebelumnya memiliki keterkaitan yang kuat dan relevan dengan tujuan penelitian saat ini.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Sabil, 2021) dalam Jurnal Ilmu Manajemen mengkaji pengaruh *employee well-being* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Menggunakan metode kuantitatif dengan desain kausal, penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner skala Likert dan menganalisisnya menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *employee well-being* tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performance.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh (G. C. Wijaya & Shiva, 2024) dalam Jurnal Riset *Entrepreneurship* meneliti hubungan *happiness at work*, *work life balance*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di Bayang Café Jimbaran. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara serta kuesioner berbasis skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* melalui aplikasi SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *happiness at work* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Selanjutnya, *job satisfaction* turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *happiness at work* dan *work life balance* dengan kinerja karyawan.

Ketiga, penelitian (Alfaiz et al., 2025) dalam *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* menelaah pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Adiluhung Kahuripan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data

melalui kegiatan studi lapangan, seperti wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesejahteraan karyawan tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka.

Keempat, penelitian (Setyaji & Rijanti, 2022) dalam Jurnal *Mirai Management* meneliti pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaykay Files Indonesia Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert. Data tersebut kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh (Titania & Andjarwati, 2024) dalam Musytari *Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* mengkaji bagaimana *employee well-being*, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan pada Divisi SDM PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data primer melalui survei kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis dengan bantuan SPSS 25. Temuannya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga faktor kesejahteraan, kepuasan, serta gaya kepemimpinan atasan terbukti memainkan peran penting dalam mendorong performa kerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh (Yani & Andani, 2024) dalam Jurnal *Manajerial dan Kewirausahaan* menelaah pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama dan diolah

menggunakan SmartPLS 4 dengan pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi serta kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun, variabel disiplin kerja, meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif, tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh (Ferizar et al., 2024) dalam *Proceedings ESCAF* menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner hasil wawancara dan beberapa sumber pendukung lainnya, kemudian diolah menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kesejahteraan kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut juga terbukti memberikan kontribusi penting secara simultan dalam mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) dalam *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga ditemukan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja, sehingga secara bersama-sama kedua faktor tersebut memberikan peranan penting dalam mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh (Nursiti & Angriani, 2023) dalam Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan *Structural Equation*

Modeling (SEM) berbantuan SmartPLS 4.0. Melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, serta pengujian hubungan antarvariabel, penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, secara bersama-sama ketiganya juga memberikan kontribusi penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara konsisten dan berkelanjutan.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh (David & Husniati, 2024) dalam Jurnal Ilmiah Metansi mengkaji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner hasil wawancara serta berbagai informasi pendukung lainnya. Analisis dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0 melalui metode *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Squares*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut lingkungan kerja, pelatihan, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, secara simultan ketiganya turut memberikan kontribusi yang penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Kesebelas, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani & Sampeliling, 2023) dalam KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data *cross section* yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai sumber data primer. Analisis dilakukan menggunakan metode SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS 3.0, dilengkapi dengan analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, serta pengujian *outer model*, *inner model*, dan hipotesis. Hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan perasaan puas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Kedua belas, penelitian yang dilakukan oleh (Rosanti & Marlius, 2023) dalam Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) mengkaji pengaruh sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* di Bank BNI Kota Padang. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, sementara analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja, pemberian kompensasi, serta tingkat kesejahteraan tenaga *outsourcing* masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bahkan, ketika diuji secara bersamaan, ketiga variabel tersebut tetap terbukti berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga *outsourcing* di lingkungan kerja tersebut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel	Metode Penelitian dan Alat Analisis	Hasil
1.	Pengaruh <i>Employee Well-Being</i> dan <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i> . <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> . Ariesto Patria Sabil (2024)	X: <i>Employee Well-Being</i> , <i>Job Satisfaction</i> . Y: <i>Employee Performance</i> .	Kuantitatif dengan desain kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner skala Likert, dan analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 26.	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>employee well-being</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>performance</i> .
2.	<i>Happiness At Work</i> , <i>Work Life Balance</i> , Dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran. <i>Jurnal Riset Entrepreneurship</i> . Gede Crisna Wijaya, I Komang Wahyu Darma Shiva (2024).	X: <i>Happiness at Work</i> , <i>Work Life Balance</i> , Dan <i>Job Satisfaction</i> . Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif. Pengumpulan data empiris melalui hasil wawancara dan kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) melalui SmartPLS 3.2.9.	<i>Happiness at work</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif serta signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , sementara <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, <i>job satisfaction</i> juga terbukti memediasi pengaruh <i>happiness at work</i> dan <i>work life</i>

				<i>balance</i> terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</i> . Muhammad Daffa Alfaiz, Asep Jamaludin, Nandang (2025).	X: Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan, wawancara, observasi, dan kuesioner berbasis skala Likert. Dan analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 26.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesejahteraan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). <i>Jurnal Mirai Management</i> . Catur Setyaji, Tristiana Rijanti (2022).	X: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif dengan desain kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner skala Likert, dan analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 25.	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
5.	Pengaruh <i>Employee Well Being</i> , Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. <i>Musytari Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi</i> . Sephia Dwi Titania, Tri Andjarwati (2024).	X: <i>Employee Well Being</i> , Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformatif. Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan sumber data primer melalui survei kuesioner dengan skala Likert. Analisis menggunakan SPSS 25.	<i>Employee Well-Being</i> , Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan</i> . Nabila Nursiska Yani, Kurniati W. Andani (2024).	X: Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuisisioner. Analisis menggunakan SmartPLS versi 4 tipe model Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM).	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan meskipun memiliki arah

				hubungan positif.
7.	Pengaruh Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. <i>Proceedings Economic, Social Science, Computer, Agriculture and Fisheries (ESCAF)</i> . Naif Ferizar, Sardiyo, Yuli Erianti (2024).	X: Kesejahteraan Kerja, Kepuasan Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif. dengan sumber data primer melalui survei kuesioner hasil wawancara dan data lainnya. Pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0.	Kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research</i> . Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrums Agung (2023).	X: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan secara simultan.
9.	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)</i> . Nursiti, Yurika Angriani (2023).	X: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, meliputi uji validitas, reliabilitas, serta pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel.	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. <i>Jurnal Ilmiah</i>	X: Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif dengan sumber data primer melalui survei kuesioner hasil wawancara dan data pendukung lainnya. Pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk analisis Structural Equation Modeling	Lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan kontribusi yang berarti dalam

	<i>Metansi (Manajemen dan Akuntansi)</i> . Calvin Bangun David, Renny Husniati (2024).		(SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS).	meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
11.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen</i> . Fitri Rahmadani, Alexander Sampeliling (2023).	X: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja. Y: Kinerja Karyawan.	Kuantitatif dengan data <i>cross section</i> yang melalui kuesioner sebagai sumber data primer. Analisis data menggunakan metode SEM-PLS software SmartPLS 3.0. Teknik analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta pengujian outer model, inner model, dan uji hipotesis.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, meningkatkan rasa puas karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12.	Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. <i>Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)</i> . Ika Arista Rosanti, Doni Marlius (2023).	X: Sistem Kerja, Kompensasi, Kesejahteraan. Y: Kinerja.	Kuantitatif menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Sistem kerja, kompensasi, dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga outsourcing di Bank BNI Kota Padang, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Aspek Perbandingan	Penelitian Saat Ini	Penelitian Terdahulu
1.	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Employee Well-Being</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna)	Umumnya hanya menguji hubungan langsung antara variabel seperti: <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Sabil, 2021); <i>Employee Well-Being</i> Terhadap Kinerja (Titania & Andjarwati, 2024); Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Adinda et al.,

			2023), tanpa menggabungkan ketiganya dengan variabel mediasi.
2.	Variabel yang Digunakan	X1: <i>Job Satisfaction</i> , X2: <i>Employee Well-Being</i> , M: Disiplin Kerja, Y: Kinerja Karyawan.	Penelitian terdahulu cenderung menggunakan kombinasi variabel yang lebih sederhana: X hanya 1-2 variabel seperti <i>Employee Well-Being</i> (Sabil, 2021), Kepuasan Kerja (Alfaiz et al., 2025), Disiplin Kerja (Nursiti & Angriani, 2023). Hampir tidak ada yang memasukkan Disiplin sebagai <i>mediating variable</i> antara JS/EWB terhadap kinerja.
3.	Jenis Penelitian	Kuantitatif Eksplanatori	Mayoritas menggunakan metode kuantitatif juga (Sabil, 2021); (G. C. Wijaya & Shiva, 2024); (Alfaiz et al., 2025). Sebagian lainnya memakai SEM-PLS atau regresi linier.
4.	Objek Penelitian	PT Kemasan Ciptatama Sampurna (Manufaktur kemasan, sistem kerja shift)	Umumnya pada sektor industri, café (G. C. Wijaya & Shiva, 2024), otomotif (Ferizar 2024), BUMN, bank (Rosanti & Marlius 2023), lembaga pemerintahan (David 2024). Belum ada yang meneliti sektor manufaktur kemasan dengan sistem kerja 3 shift.
5.	Sampel dan Teknik Sampling	67 karyawan dengan teknik <i>probability sampling (simple random sampling)</i>	Bervariasi, total sampling (Rosanti & Marlius, 2023), <i>purposive sampling</i> , atau populasi besar >200 responden. Tidak semua penelitian menggunakan <i>probability sampling</i> .
6.	Instrumen dan	Kuesioner skala Likert, diolah	SPSS (Sabil, 2021), (Setyaji &

	Teknik Pengolahan Data	dengan SmartPLS	Rijanti, 2022), (Alfaiz et al., 2025), SEM-PLS (G. C. Wijaya & Shiva, 2024), (Adinda et al., 2023), AMOS jarang digunakan. SmartPLS digunakan sebagian tetapi tidak dominan.
7.	Fokus Penelitian	Menguji peran Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi antara <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Employee Well-Being</i> terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu sebagian besar hanya meneliti pengaruh langsung. Jika ada mediasi, variabelnya berbeda (misal <i>job satisfaction</i> sebagai mediator motivasi sebagai mediator; atau <i>empowerment</i>). Tidak ada penelitian yang menempatkan disiplin sebagai mediator antara JS & EWB terhadap kinerja.

2.2 Kajian Teori

Kajian teori ini memiliki tujuan untuk menguraikan makna kata dan kalimat yang digunakan dalam penelitian ini, dengan mengacu pada pendapat para ahli.

2.2.1 Teori Fungsi-Fungsi Manajemen SDM (*The HR Function Model-Edwin B. Flippo*)

Adapun pandangan (Flippo, 1984), pengelolaan sumber daya manusia merupakan serangkaian proses manajerial yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja. Proses ini mencakup perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pembinaan hubungan kerja, pemeliharaan kesejahteraan, hingga tahap pemutusan hubungan kerja. Tujuan utama dari aktivitas tersebut adalah untuk mewujudkan efektivitas kerja di tingkat individu maupun organisasi, sekaligus memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat secara umum (Amalia, 2024). Dengan kata

lain, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengelolaan potensi manusia agar berkembang secara optimal.

Flippo juga menekankan bahwa manajemen SDM terdiri atas beberapa fungsi utama, yaitu pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), pemberian imbalan (*compensation*), integrasi (*integration*), dan pemeliharaan (*maintenance*) (Pasarela, 2023). Setiap fungsi tersebut saling berhubungan dan membentuk sistem terpadu untuk memastikan karyawan bekerja dengan efektif dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.

Keterkaitan teori ini dengan penelitian berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi” dapat dijelaskan melalui implementasi fungsi-fungsi tersebut. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) muncul sebagai hasil dari penerapan fungsi *compensation* dan *maintenance* yang menjamin keadilan dalam imbalan, kondisi kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang baik. Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) berkaitan dengan fungsi *development* dan *maintenance* yang mengarah pada perhatian terhadap kesehatan, pengembangan potensi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan fungsi *integration*, yaitu pembentukan hubungan kerja yang harmonis serta kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Sinergi dari ketiga aspek tersebut menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, yang pada akhirnya menunjukkan keberhasilan pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, teori manajemen sumber daya manusia menurut Flippo menjadi landasan yang komprehensif dalam memahami hubungan antara kepuasan kerja, kesejahteraan, disiplin, dan kinerja karyawan. Penerapan fungsi-fungsi SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kedisiplinan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Adapun dalam perspektif Islam tentang teori fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdapat dalam QS. Ash-Shaff ayat 4 menjelaskan pentingnya keteraturan, kesatuan, dan kerja sama dalam menjalankan suatu pekerjaan.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ ﴿٤﴾ (الصَّفِّ/61:4)

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh. (Ash-Shaff/61:4)

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (Syakir, 2020), Allah menyukai orang-orang yang bekerja secara teratur dan saling mendukung layaknya bangunan yang kokoh, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan terorganisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ayat ini berkaitan dengan pentingnya koordinasi, pembagian tugas, serta disiplin kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Paudi, 2025) kinerja merupakan hasil dari aktivitas dan upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dievaluasi melalui output yang dihasilkan secara nyata. Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Sejalan dengan pandangan tersebut, penelitian (Cao et al., 2024) kinerja karyawan (*employee performance*) merujuk pada tindakan, sikap, dan pencapaian terukur dari seorang karyawan yang memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. (Ulfiana & Nurali, 2024) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh individu melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, dengan mempertimbangkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas

dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya mencerminkan sejauh mana kontribusi individu tersebut terhadap pencapaian tujuan strategis dan keberhasilan keseluruhan organisasi.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut (Kasmir, 2016), menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian, keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Pengetahuan, pemahaman yang baik terhadap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Rancangan Kerja, perencanaan tugas yang mempermudah karyawan dalam mencapai target pekerjaan.
4. Kepribadian, karakter dan sifat yang melekat pada diri seseorang.
5. Motivasi Kerja, dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan, cara seorang pemimpin mengatur, mengarahkan, dan mengelola bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab.
7. Gaya Kepemimpinan, pendekatan atau sikap yang ditunjukkan pemimpin saat berinteraksi dan memberikan instruksi kepada bawahannya.
8. Budaya Organisasi, nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman dalam suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan Kerja, perasaan positif yang timbul sebelum maupun sesudah seseorang menyelesaikan pekerjaannya.
10. Lingkungan Kerja, kondisi atau suasana yang ada di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan bekerja.
11. Loyalitas, bentuk kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mendukung perusahaan tempat ia berkarier.

12. Komitmen, tekad dan kepatuhan karyawan terhadap janji dan tanggung jawab yang telah disepakati.
13. Disiplin Kerja, kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan menaati aturan kerja secara konsisten.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kemampuan pribadi serta kondisi lingkungan kerja. Faktor individu seperti keahlian, pengetahuan, karakter, motivasi, komitmen, loyalitas, dan disiplin menentukan seberapa baik seseorang dapat menjalankan tugasnya. Selain itu, faktor organisasi meliputi perancangan pekerjaan, kepemimpinan, gaya memimpin, budaya perusahaan, dan suasana kerja memberikan dukungan yang memengaruhi keberhasilan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, perpaduan antara kualitas individu dan lingkungan kerja menjadi penentu utama tingkat kinerja.

2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2015) ada beberapa indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Kualitas Kerja. Tingkat kualitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka menilai mutu hasil pekerjaannya serta sejauh mana tugas-tugas yang diselesaikan mencerminkan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki. Kualitas kerja juga tercermin melalui seberapa baik atau buruk hasil pekerjaan yang dihasilkan, serta kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Kuantitas. Kuantitas mengacu pada volume hasil pekerjaan yang dihasilkan, baik dalam bentuk jumlah unit maupun siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Ukuran ini menjadi indikator untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan seberapa banyak tugas yang dapat mereka selesaikan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan menunjukkan capaian kuantitas kerja yang tinggi.
3. Ketepatan waktu. Merujuk pada sejauh mana suatu tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan

mempertimbangkan keselarasan antara proses kerja dan hasil akhir, serta pemanfaatan waktu secara optimal untuk mendukung penyelesaian aktivitas lainnya. Tingkat ketepatan waktu juga menjadi indikator dalam menilai kinerja karyawan, yakni melalui kemampuan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa menghambat pekerjaan lain yang juga menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

4. Efektivitas. Dalam konteks ini mengacu pada seberapa optimal pemanfaatan berbagai sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, teknologi, serta bahan baku dalam rangka meningkatkan output yang dihasilkan per unit penggunaan sumber daya tersebut. Artinya, baik sumber daya manusia maupun unsur lain seperti modal, informasi, dan teknologi yang tersedia dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh karyawan agar produktivitas dan hasil kerja dapat tercapai secara optimal.
5. Kemandirian. Kemandirian mengacu pada sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri tanpa harus bergantung pada bantuan, arahan, atau pengawasan dari pihak lain. Karyawan yang memiliki tingkat kemandirian tinggi umumnya mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri dengan baik tanpa perlu pengawasan ketat atau bantuan dari rekan kerja maupun atasan.

Dapat disimpulkan bahwa, setiap indikator mencerminkan aspek penting dari kontribusi individu terhadap organisasi. Semakin tinggi nilai pada indikator-indikator ini, semakin menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja secara profesional, mandiri, dan produktif, serta berperan signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2.4 Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Dalam Al-qur'an dan Hadist juga disebutkan mengenai kinerja karyawan yang baik, seperti disebutkan dalam Q.S AL-Insirah: 7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (الشرح/94: 7)

Artinya: “Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain).”

Menurut (Quraish Shihab, 2012) dalam Tafsir Al-Misbah, meskipun kerja keras manusia memiliki peran besar dalam mencapai tujuan, hasil akhir tetap ditentukan oleh kehendak Allah. Ayat ini mengandung makna bahwa seseorang harus terus produktif, bersungguh-sungguh, dan tidak bermalas-malasan setelah menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, nilai tersebut berkaitan dengan upaya karyawan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan standar perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penilaian terhadap kinerja seseorang tidak hanya berfokus pada seberapa banyak hasil atau output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup nilai-nilai seperti integritas, kompetensi, rasa tanggung jawab, dan ketulusan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam pandangan Islam, kinerja yang ideal melibatkan dimensi etika, spiritualitas, dan profesionalisme, yang sebaiknya dijaga secara konsisten oleh setiap individu dan instansi.

2.2.3 Job Satisfaction

2.2.3.1 Pengertian Job Satisfaction

Adapun hasil penelitian (Smith & Mondal, 2025), kepuasan kerja diartikan sebagai sejauh mana pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, termasuk cedera dan faktor organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa cedera kerja menurunkan tingkat kepuasan, yang kemudian berdampak langsung pada meningkatnya keinginan pekerja untuk berpindah kerja. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja secara keseluruhan. Begitu juga teori keadilan (*equity theory*) yang dikembangkan oleh (Adams, 1965) menjelaskan bahwa karyawan akan membandingkan antara input yang mereka berikan, seperti usaha, waktu, dan kemampuan, dengan output yang diterima berupa gaji, penghargaan, maupun kondisi kerja. Jika karyawan merasa perlakuan yang diterima adil dibandingkan dengan karyawan lain, maka akan muncul kepuasan kerja (*job satisfaction*). Sebaliknya, ketidakadilan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan memengaruhi sikap serta perilaku kerja karyawan.

Adapun (Ellickson & Logsdon, 2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan nyaman atau puas yang dialami individu ketika menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasakan kesenangan, penerimaan, serta pemenuhan kebutuhan selama melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Indrasari, 2017) kepuasan kerja menggambarkan sikap dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya turut memengaruhi kualitas serta pencapaian kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar pula motivasi dan komitmen karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Diungkapkan (Kreitner & Kinicki, 2014), kepuasan kerja dapat dipahami sebagai bentuk respon emosional atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaannya. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu merasakan kenyamanan, kebanggaan, dan kepuasan dalam melaksanakan tugas serta berinteraksi di lingkungan kerjanya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Berdasarkan (Sutrisno, 2016) ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor psikologis, yakni aspek yang berkaitan dengan kondisi mental dan emosional karyawan saat menjalankan pekerjaannya, termasuk motivasi, minat, dan rasa aman dalam bekerja.
2. Faktor sosial, yaitu unsur yang berhubungan dengan hubungan dan interaksi karyawan dengan lingkungan sosialnya. Termasuk di dalamnya bagaimana kehidupan pribadi karyawan dapat memengaruhi performa dan kenyamanannya dalam bekerja.
3. *Work Life Enhancement*, yaitu menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan dampak positif dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi karyawan, seperti keseimbangan hidup dan pengembangan diri.
4. *Personal Life Enhancement*, menunjukkan bagaimana kualitas kehidupan pribadi seorang karyawan misalnya stabilitas, dukungan keluarga, atau

kesehatan mental dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan dalam bekerja.

Keempat faktor tersebut saling melengkapi dan secara bersama-sama menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.2.3.3 Indikator *Job Satisfaction*

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, (Luthans, 2011) mengemukakan lima aspek utama yang menjadi indikator penilaiannya:

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menantang, dan memberikan kepuasan secara intrinsik.
2. Gaji atau kompensasi, persepsi karyawan terhadap keadilan serta kecukupan imbalan yang diterima atas hasil kerja mereka.
3. Promosi, kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan karier dan mencapai jabatan yang lebih tinggi.
4. Supervisi atau hubungan dengan atasan, tingkat dukungan, bimbingan, serta keadilan yang diberikan atasan kepada bawahannya.
5. Hubungan antar rekan kerja, rasa nyaman, kerja sama, dan hubungan sosial yang terjalin di antara sesama karyawan.

Kelima aspek tersebut mencerminkan faktor-faktor utama di lingkungan kerja yang berperan dalam membentuk tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan.

2.2.3.4 *Job Satisfaction* Dalam Prespektif Islam

Dalam Al-qur'an dan Hadist juga disebutkan mengenai kepuasan kerja, yaitu berkaitan dengan perasaan senang, nyaman, dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut tercermin dalam QS. An-Nahl ayat 97 yang menjelaskan bahwa setiap orang yang beramal saleh akan memperoleh kehidupan yang baik.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً�ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾)

(النحل/16: 97)

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan

yang baik) dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.

Menurut Tafsir Al-Misbah karya (Quraish Shihab, 2012), kehidupan yang baik tidak hanya berkaitan dengan materi, tetapi juga ketenangan hati, rasa syukur, dan kenyamanan dalam menjalani aktivitas. Ayat ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang dapat tercermin dari rasa nyaman, semangat kerja, serta perasaan positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang dimiliki. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Rasulullah SAW juga bersabda:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian mengerjakan suatu pekerjaan agar dikerjakan dengan sebaik-baiknya (professional, teliti, dan sempurna),"* HR. al-Baihaqi dalam Syu'ab al-Iman, no. 4537.

Menurut (Qutub, 2012) pada Fi Zilal al-Qur'an, hadis tersebut menjadi landasan utama etos kerja dalam Islam. Dan menekankan bahwa kepuasan sejati muncul ketika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan kualitas terbaik. Hadis ini juga mengajarkan pentingnya bekerja secara tekun, jujur, dan penuh tanggung jawab sebagai wujud integritas dalam bekerja. Dengan menjalankan pekerjaan secara sungguh-sungguh, seseorang tidak hanya memperoleh hasil secara materi, tetapi juga merasakan kepuasan batin karena pekerjaan yang dilakukan bernilai ibadah dan dapat memberikan ketenangan dalam diri.

2.2.4 Employee Well-Being

2.2.4.1 Pengertian Employee Well-Being

Adapun (Locke, 1976), mendefinisikan kepuasan kerja merupakan bentuk respon emosional positif yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya. Begitu juga penelitian (Pratama & Yulianti, 2023) menyebutkan, kesejahteraan karyawan merupakan gambaran menyeluruh dari kualitas pengalaman individu serta efektivitas mereka dalam

bekerja. Konsep ini mencakup aspek kualitas hidup, kemampuan, dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja. Dengan kata lain, kesejahteraan karyawan tidak hanya mencerminkan kondisi fisik, tetapi juga keseimbangan mental, emosional, dan sosial yang mendukung produktivitas serta kepuasan dalam bekerja. Selain itu (Sedarmayanti, 2016), menjelaskan bahwa kesejahteraan merupakan kondisi di mana karyawan merasa kebutuhan materialnya terpenuhi, disertai rasa aman dan nyaman dalam menjalani kehidupan. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga mencerminkan stabilitas emosional dan sosial yang memungkinkan karyawan bekerja dengan tenang, bersemangat, serta mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Employee well-being (kesejahteraan karyawan) adalah konsep yang bersifat multidimensional, mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dalam kehidupan kerja (Bruijn et al., 2026). Secara lebih rinci, kesejahteraan ini meliputi kondisi kesehatan yang baik, perasaan bahagia, serta kualitas hidup yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi, karyawan cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Begitu juga (Wen et al., 2025) mengemukakan, *employee well-being* merupakan pengalaman psikologis subjektif yang mencerminkan kondisi emosional positif individu di tempat kerja. Konsep ini menggambarkan kepuasan baik secara material maupun spiritual dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingkat stres dan tekanan kerja. Secara keseluruhan, kesejahteraan karyawan berkaitan dengan perasaan bahagia, tenang, dan seimbang secara emosional, serta berperan penting dalam meningkatkan motivasi, mengurangi kelelahan kerja, dan memperkuat kinerja organisasi.

2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Well-Being*

Faktor-faktor yang memengaruhi *employee well-being*, menurut penelitian (Zulkifli, 2022) antara lain:

1. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan rasa nyaman karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan mereka.
2. Motivasi kerja, tingkat motivasi yang tinggi mendorong semangat, produktivitas, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang berkontribusi pada meningkatnya kesejahteraan karyawan.
3. Kepuasan kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung merasa lebih bahagia, sejahtera, dan memiliki keseimbangan emosional yang baik di tempat kerja.
4. Kompetensi individu, kemampuan dan keterampilan yang memadai membantu karyawan bekerja dengan percaya diri dan efektif, yang turut mendukung kesejahteraan mereka.
5. Budaya organisasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja yang positif, disiplin, serta budaya organisasi yang sehat menciptakan suasana kondusif bagi tumbuhnya kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor tersebut, di mana kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja menjadi faktor utama yang diperkuat oleh kompetensi individu serta budaya dan disiplin kerja dalam organisasi.

2.2.4.3 Indikator Employee Well-Being

Adapun (Hasibuan, 2016) menyebutkan bahwa, indikator *employee well-being* terdiri dari tiga aspek utama, yaitu:

1. Kesejahteraan ekonomi, mencakup pemenuhan kebutuhan finansial melalui gaji, tunjangan, dan insentif yang adil sesuai tanggung jawab kerja, sehingga menumbuhkan rasa aman dan motivasi.
2. Kesejahteraan penunjang, meliputi fasilitas yang menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti tempat ibadah, hak cuti, serta kegiatan sosial yang mendukung kenyamanan dan kesehatan mental.

3. Kesejahteraan pelayanan, mencakup jaminan kesehatan, bantuan sosial, serta fasilitas seperti kredit perumahan atau program pensiun yang memberikan rasa aman dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, ketiga aspek tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kesejahteraan karyawan yang optimal, sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja di lingkungan kerja.

2.2.4.4 Employee Well-Being Dalam Prespektif Islam

Adapun dalam perspektif Islam, *employee well-being* juga berkaitan dengan profesionalisme dan penghargaan terhadap karyawan dalam bekerja. Hal tersebut tercermin dalam QS. Al-Qashash ayat 26 yang menjelaskan bahwa pekerja yang baik adalah pekerja yang memiliki sifat Al-Qawiy (kuat atau kompeten) dan Al-Amin (jujur serta dapat dipercaya).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (القصص/28: 26)

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Menurut Tafsir Al-Misbah karya (Quraish Shihab, 2012), pekerja yang memiliki kemampuan dan integritas yang baik layak memperoleh penghargaan serta imbalan yang sesuai karena mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Hal ini berkaitan dengan pentingnya pemberian kesejahteraan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara nyaman, optimal, dan memiliki kualitas kerja yang baik. Selain itu, perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan juga dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

2.2.4 Disiplin Kerja

2.2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Nitisemito, 2014), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang secara sadar serta sukarela mematuhi seluruh peraturan

perusahaan, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Begitu juga menurut menurut (Wagner & Hollenbeck, 2010), disiplin kerja adalah sikap dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan, yang bertujuan membentuk perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan selaras dengan ketentuan organisasi.

Adapun (Siagian, 2015) disiplin merupakan tindakan manajerial yang bertujuan mendorong anggota organisasi agar mematuhi ketentuan yang berlaku. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai merupakan proses pembinaan yang bertujuan memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mereka secara sukarela bekerja sama dengan rekan kerja dan berupaya meningkatkan kinerja. Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, lembaga, atau organisasi, serta menaati norma-norma sosial yang berlaku (Rialmi, 2020).

2.2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2016) yaitu:

1. Penetapan Tujuan dan Kemampuan. Sejauh mana tujuan kerja dirumuskan dengan jelas dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara konsisten dan terarah.
2. Kepemimpinan. Pemimpin berperan penting dalam membentuk disiplin kerja pegawai, karena sikap dan perilaku mereka menjadi contoh yang akan ditiru oleh bawahan. Ketika pemimpin menunjukkan konsistensi dan tanggung jawab, hal tersebut mendorong pegawai untuk mengikuti standar kerja yang sama.
3. Kompensasi atau Gaji. Menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja, karena imbalan yang layak dapat meningkatkan kepuasan dan rasa dihargai pada pegawai. Ketika karyawan merasa kompensasinya sesuai dengan tanggung jawab yang dijalankan,

mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan tertib dan memenuhi aturan yang berlaku.

4. Pengawasan. Hal tersebut perlu diperlukan untuk mencegah dan memperbaiki kesalahan sehingga aktivitas kerja dapat berjalan sesuai standar. Melalui pengawasan yang konsisten, organisasi dapat membangun sistem kontrol internal yang efektif untuk mencapai tujuan, membantu memastikan setiap pegawai tetap bekerja sesuai prosedur dan menjaga kedisiplinan.
5. Penerapan Sanksi Hukum atau *Punishment*. Sanksi hukum yang tegas memberi efek jera, mendorong pegawai lebih berhati-hati dan patuh pada aturan. Sanksi yang konsisten membuat karyawan menyadari konsekuensi jika melanggar ketentuan kerja.

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa, disiplin kerja dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, kemampuan pegawai, keteladanan pemimpin, kompensasi yang adil, pengawasan yang konsisten, serta penerapan sanksi dan ketegasan dalam penegakan aturan.

2.2.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut (Rivai, 2005), yaitu:

1. Kehadiran. Merupakan indikator utama dalam menilai tingkat disiplin karyawan. Kehadiran yang konsisten mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sedangkan seringnya ketidakhadiran menandakan rendahnya kedisiplinan dan dapat menurunkan produktivitas.
2. Ketaatan terhadap Peraturan Kerja. Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan menunjukkan kesadaran serta tanggung jawab karyawan dalam menjaga ketertiban dan disiplin di lingkungan kerja.
3. Ketaatan pada Standar Kerja. Karyawan yang mengikuti standar operasional dengan baik akan menghasilkan kinerja yang optimal,

mencerminkan sikap menghargai dan berusaha memenuhi harapan perusahaan.

4. Tingkat Kewaspadaan. Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi bekerja dengan hati-hati, memperhatikan detail, dan memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku.
5. Etika Kerja. Menunjukkan cara karyawan bersikap profesional dan sopan dalam menjalankan tugas serta berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kelima indikator tersebut mencerminkan aspek-aspek penting dalam perilaku kerja karyawan yang berperan dalam membentuk tingkat kedisiplinan secara keseluruhan.

2.2.5.4 Disiplin Kerja Dalam Prespektif Islam

Adapun dalam perspektif Islam, disiplin kerja berkaitan dengan sikap profesional, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut tercermin dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang menjelaskan bahwa setiap manusia diperintahkan untuk bekerja dan seluruh amal perbuatannya akan dilihat oleh Allah SWT, Rasul, serta manusia lainnya.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

(التوبة/9: 105)

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (At-Taubah/9:105)

Menurut Tafsir Al-Misbah karya (Quraish Shihab, 2012), ayat ini menekankan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan penuh kesadaran, kejujuran, dan tanggung jawab karena seluruh perbuatan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Nilai tersebut berkaitan dengan pentingnya disiplin kerja, seperti tidak menunda pekerjaan, mematuhi aturan

perusahaan, bekerja secara profesional, serta berupaya meningkatkan produktivitas agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga dapat membantu menciptakan keteraturan dalam lingkungan kerja, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efisien.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022) menunjukkan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KWS. Semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan di lingkungan kerja. Semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan di lingkungan kerja. Dan (Steven & Prasetyo, 2020) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat kepuasan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja di tempat kerja. Pada kasus karyawan Telkom Witel Jakarta Utara, tingkat kepuasan kerja tergolong sangat tinggi karena perusahaan dinilai telah memenuhi hak serta kebutuhan karyawan sesuai ketentuan yang berlaku dan peraturan pemerintah, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Begitu juga penelitian oleh (Fajri et al., 2022), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan baik dari segi kompensasi, lingkungan, maupun peluang karier semakin tinggi pula motivasi dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada hasil temuan tersebut, penelitian ini menduga bahwa kepuasan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan, sehingga ditetapkan hipotesis yaitu:

H1: *Job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian oleh (Fahriyanto et al., 2021), *employee well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Kesejahteraan yang baik, baik fisik maupun mental, meningkatkan motivasi dan semangat kerja melalui pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani, serta lingkungan kerja yang nyaman. Dan (Setyadi, 2024) dalam penelitiannya juga menyimpulkan, kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Begitu juga penelitian oleh (Taimullah & Anggraini, 2022), menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Banda Aceh.

Berdasarkan pada hasil temuan tersebut, penelitian ini menduga bahwa *employee well-being* memengaruhi kinerja karyawan, sehingga ditetapkan hipotesis yaitu:

H2: *Employee Well-Being* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian oleh (Zuhaena & Cahyo, 2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Prima Indonesia Bekasi. Dan (Madyoningrum & Azizah, 2022) menyimpulkan dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang efektif dan memberikan manfaat positif terhadap kinerja pegawai di Bapelkes Provinsi Lampung.

Begitu juga penelitian oleh (Kurnia & Sitorus, 2022), disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia. Semakin disiplin seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Penerapan disiplin membantu karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan standar kerja secara konsisten, sehingga mendukung pencapaian tujuan dan meningkatkan efektivitas kerja.

Berdasarkan pada hasil temuan tersebut, penelitian ini menduga bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, sehingga ditetapkan hipotesis yaitu:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian oleh (Triastutik et al., 2024), disiplin kerja terbukti menjadi mediator yang berpengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Malang. Hal ini berarti bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan mendorong peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan (Sandi et al., 2025) dalam penelitiannya juga menyimpulkan, disiplin kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Samudera Lautan Luas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin dalam menaati aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga hasil kerjanya lebih optimal.

Berdasarkan pada hasil temuan tersebut, penelitian ini menduga bahwa disiplin kerja memediasi hubungan antara *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan, sehingga ditetapkan hipotesis yaitu:

H4: Disiplin Kerja memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan.

Peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *employee well-being* dan kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. *Employee well-being* mencerminkan kondisi kesejahteraan karyawan baik secara fisik, mental, maupun sosial yang memungkinkan mereka bekerja dengan optimal (Juharudin & Perkasa, 2024). Ketika karyawan merasa sejahtera dengan kebutuhan jasmani, rohani, serta lingkungan kerja yang mendukung terpenuhi mereka cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan.

Namun, kesejahteraan yang baik perlu diiringi dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi agar dapat berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Disiplin kerja berperan sebagai penguat dalam mengarahkan perilaku karyawan agar tetap konsisten, patuh terhadap aturan, serta mampu mengelola waktu dan tanggung jawab dengan baik (Farras, 2022).

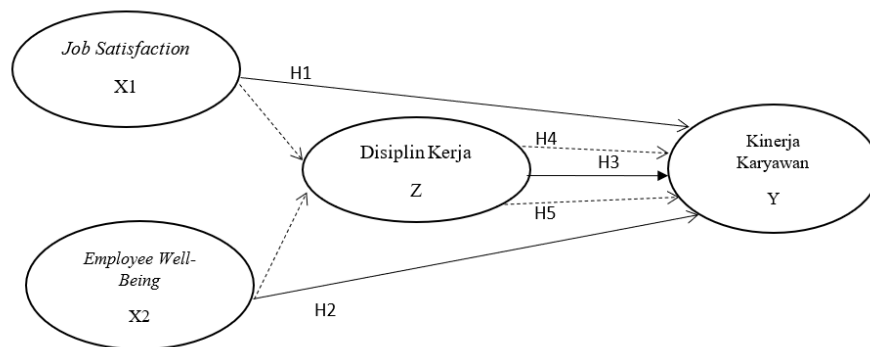
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *employee well-being* berpengaruh terhadap disiplin kerja, di mana karyawan yang merasa sejahtera lebih termotivasi untuk bekerja secara tertib dan profesional (Faridah et al., 2025). Selain itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Shelamita et al., 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh *employee well-being* terhadap kinerja karyawan, karena kesejahteraan yang tinggi akan lebih efektif meningkatkan kinerja bila didukung oleh kedisiplinan yang kuat.

Berdasarkan pada hasil temuan tersebut, penelitian ini menduga bahwa disiplin kerja memediasi hubungan antara *employee well-being* terhadap kinerja karyawan, sehingga ditetapkan hipotesis yaitu:

H5: Disiplin Kerja memediasi pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Model Hipotesis

Gambar 2.1
Model Hipotesis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel. Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel yang diteliti. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan adalah penelitian eksplanatori.

Menurut (Sari et al., 2023), penelitian eksplanatori merupakan pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap suatu fenomena dengan cara menganalisis serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi suatu peristiwa atau keadaan. Dalam pelaksanaannya, penelitian eksplanatori tidak hanya menyajikan data secara deskriptif, tetapi juga menguraikan keterkaitan antar variabel secara lebih komprehensif.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kemasan Ciptatama Sempurna, berlokasi di Jl. Randupitu-Gunung Gangsir No.1, Desa Randupitu, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur kemasan berbahan *EPS (Expanded Polystyrene) Foam Packing*, yang digunakan untuk melindungi berbagai produk industri.

3.3 Populasi dan Sampel

Pandangan (Sugiyono, 2017) populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Populasi tidak terbatas pada manusia, tetapi juga mencakup objek atau unsur lain yang memiliki sifat dan ciri yang relevan dengan topik yang diteliti. Adapun populasi di PT Kemasan Ciptatama Sempurna yaitu berjumlah 400 karyawan.

Pendapat (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan karakteristik populasi tersebut. Pendapat tersebut sama dengan (Hikmawati, 2017) yang berpendapat, sampel adalah bagian atau representasi dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Keberadaan sampel bergantung pada adanya populasi, karena tanpa populasi, sampel tidak dapat ditentukan.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT Kemasan Ciptatama Sempurna, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 89 orang pada divisi produksi. Bagian produksi dipilih karena memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menerapkan metode *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai responden.

Adapun teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*, pendapat (Sugiyono, 2017), *purposive sampling* merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu, sehingga hanya subjek yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian yang diikutsertakan. Dengan kata lain, metode ini memilih sampel secara sengaja sesuai kebutuhan penelitian.

Teknik ini dipilih karena penelitian difokuskan pada karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja serupa serta mengalami sendiri kondisi kerja yang menjadi fokus penelitian, seperti pola kerja *shift*, tingkat beban pekerjaan, dan penerapan aturan kedisiplinan di perusahaan. Pemilihan karyawan pada divisi produksi juga didasarkan pada adanya kesamaan beban kerja serta lingkungan kerja yang relatif sama antar karyawan, sehingga responden dianggap mampu memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Melalui pemilihan sampel secara purposif, peneliti dapat memastikan bahwa responden memiliki karakteristik yang sesuai dengan variabel yang diteliti, sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih valid, tepat sasaran, dan mampu merepresentasikan fenomena penelitian secara lebih akurat. Maka dari itu,

penggunaan *purposive sampling* memberikan kemudahan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dari responden yang benar-benar memahami konteks situasi penelitian.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk pertama kalinya (Sanusi, 2014). Dalam penelitian ini, sumber data utama bersasal dari angket (kuesioner). Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2017), angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi dan dijawab. Dalam penelitian ini, angket digunakan sebagai alat untuk memperoleh informasi yang relevan dari para responden. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada seluruh karyawan PT Kemasan Ciptatama Sempurna melalui Google Form.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu melalui studi literatur, penelitian terdahulu, serta berbagai sumber pustaka yang digunakan penulis sebagai referensi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang bersumber dari berbagai publikasi seperti buku, jurnal ilmiah, kebijakan perusahaan, serta informasi dari internet yang relevan dengan topik penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berfungsi untuk memberikan penjelasan mengenai makna dari setiap variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) yang digunakan dalam penelitian.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel dependen (Supriyanto & Ekowati, 2013). Dalam penelitian ini, variabel independen (X) terdiri dari *job satisfaction* (X1) dan *employee well-being* (X2).

b. Variabel Mediasi

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel mediasi merupakan variabel yang berperan dalam memberi pengaruh pada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga hubungan tersebut menjadi tidak langsung serta tidak terlihat secara langsung dalam proses pengukuran. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah disiplin kerja (Z).

c. Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2017), variabel terikat atau variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan dan minim kesalahan.	(Robbins & Judge, 2015). (Mangkunegara, 2017)
	Kuantitas	Volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan.	
	Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas dilakukan tepat waktu tanpa penundaan.	
	Efektivitas	Pemanfaatan waktu dan alat kerja secara efisien untuk mencapai target.	
	Kemandirian	Mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sendiri.	
Job Satisfaction	Pekerjaan itu sendiri	Tingkat ketertarikan dan kepuasan karyawan terhadap tugas yang dilakukan.	(Luthans, 2011). (Afandi, 2018)
	Gaji atau kompensasi	Persepsi karyawan atas keadilan dan kecukupan imbalan yang diterima.	
	Promosi	Kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier dan memperoleh posisi lebih	

		tinggi.	
	Supervisi atau hubungan dengan atasan	Dukungan dan perlakuan adil yang diberikan atasan kepada karyawan.	
	Hubungan antar rekan kerja	Tingkat kenyamanan dan kerja sama antar karyawan di lingkungan kerja.	
Employee Well-Being	Kesejahteraan ekonomi	Pemenuhan kebutuhan finansial melalui gaji, tunjangan, dan insentif yang layak.	(Hasibuan, 2016), (Ranupandoyo & Husnan, 2000)
	Kesejahteraan penunjang	Fasilitas pendukung seperti tempat ibadah, cuti, dan izin kerja yang menunjang keseimbangan hidup.	
	Kesejahteraan pelayanan	Jaminan kesehatan, program bantuan, dan fasilitas.	
Disiplin Kerja	Kehadiran	Tingkat konsistensi karyawan dalam hadir tepat waktu dan tidak sering absen tanpa alasan yang jelas.	(Rivai, 2005), (Siswanto, 2010)
	Ketaatan terhadap Peraturan Kerja	Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan aturan yang berlaku di perusahaan.	
	Ketaatan pada Standar Kerja	Kemampuan karyawan melaksanakan tugas sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan.	
	Tingkat Kewaspadaan	Sikap hati-hati dan perhatian karyawan terhadap detail pekerjaan untuk menghindari kesalahan.	
	Etika Kerja	Perilaku profesional karyawan dalam bekerja, termasuk tanggung jawab, kerja sama, dan sikap terhadap rekan kerja.	

3.7 Skala Pengukuran

Skala *likert* digunakan untuk mengukur variabel dengan beberapa tingkatan atau kategori tertentu (Sugiyono, 2017). Variabel pada skala ini dipecah menjadi indikator-indikator yang kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item-item berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *likert* menggunakan rentang nilai 1

hingga 5, dengan pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat kesetujuan, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, yaitu sebagai berikut.

Tabel 3.2
Pengukuran Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Kode	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Agak Setuju	AS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.8 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* untuk menganalisis data. PLS dikenal sebagai teknik statistik yang cukup fleksibel karena mampu menangani berbagai jenis data tanpa memerlukan banyak asumsi. Selain itu, metode ini tetap menghasilkan analisis yang akurat meskipun jumlah sampel yang digunakan relatif kecil (Haryono & Wardoyo, 2017). PLS merupakan salah satu pendekatan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel laten dalam suatu model penelitian. Dengan metode ini, hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dapat dianalisis secara bersamaan (Henseler et al., 2016). Metode ini sangat bermanfaat untuk studi yang bertujuan menguji keterkaitan antar variabel sekaligus memperkuat dasar teori dari hubungan yang dianalisis. Dalam pelaksanaannya, analisis PLS terdiri atas dua tahap utama:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*). Adapun (Ghozali & Latan, 2020), *outer model* berperan dalam menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, yaitu untuk memastikan sejauh mana alat ukur dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat serta menjaga konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, menurut (Ghozali & Latan, 2020), proses pengukuran dilakukan melalui model pengukuran diantaranya:

- a) *Convergent Validity*. Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk berkorelasi secara kuat dengan konstruk yang diukurnya. Penilaian validitas ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *standardized loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Indikator dianggap memenuhi validitas konvergen apabila nilai *loading factor*-nya minimal 0,7, sedangkan nilai AVE dinyatakan memadai apabila lebih besar dari 0,5.
- b) *Discriminant Validity*. Validitas diskriminan berfungsi untuk menilai sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya dalam model struktural. Pengujiannya dilakukan dengan mengevaluasi nilai *cross loading* pada setiap indikator. Sebuah indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan apabila memiliki nilai *cross loading* di atas 0,7. Artinya, korelasi indikator tersebut dengan konstruk yang diukurnya harus lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain dalam model.
- c) *Composite Reliability* digunakan untuk menilai konsistensi internal dari suatu konstruk, yang pengukurannya dapat dilihat melalui *latent variable coefficients* serta dinilai menggunakan indikator konsistensi internal seperti *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai yang diperoleh melebihi angka 0,7.
- d) *Cronbach's Alpha*. Pengujian *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai pendukung dalam menguatkan hasil dari uji *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha*-nya melebihi 0,7.

Tabel 3.3***Rule of Thumb Outer Model***

<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
<i>Reliabilitas</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

Sumber: (Ghozali & Latan, 2020)

2. Model Pengukuran (*Inner Model*). Adapun (Ghozali & Latan, 2020), *inner model* atau model struktural berfungsi menggambarkan serta memprediksi hubungan kausal antar variabel laten berdasarkan teori yang digunakan. Evaluasi terhadap model struktural dilakukan dengan menganalisis output dari SmartPLS guna memahami keterkaitan antar variabel dalam penelitian. Model ini, yang juga dikenal sebagai model internal (*inner model*), digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel yang telah dirumuskan. Dalam proses evaluasi ini, terdapat sejumlah aspek penting yang harus diperhatikan guna memastikan bahwa hubungan yang dianalisis benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya dan relevan dengan tujuan penelitian.
 - a) *R-Square* digunakan untuk mengukur besarnya variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *R-Square* diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu 0,75 untuk model yang kuat, 0,50 untuk kategori sedang, dan 0,25 untuk model yang lemah. Klasifikasi ini menunjukkan tingkat kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel (Hamid & Anwar, 2019).
 - b) *F-Square* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh suatu variabel laten terhadap model struktural. Pengaruh tersebut

dikategorikan sebagai besar jika nilainya mencapai 0,35, sedang pada nilai 0,15, dan tergolong lemah jika berada di angka 0,02.

- c) Nilai Q^2 *predictive relevance* digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi model, di mana nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan sebaliknya. Nilai Q^2 diperoleh melalui uji *blindfolding* dengan melihat besaran nilai *Construct Validated Redundancy*, dan nilai Q^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan tingkat relevansi prediksi yang lemah, sedang, dan kuat; model dinyatakan baik apabila nilai Q^2 lebih besar dari 0,02.
- d) Uji signifikansi (*two-tailed*) digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* menggunakan *software* SmartPLS 3.0, di mana seluruh sampel asli digunakan untuk proses resampling. Jumlah *bootstrap sample* sebanyak 200 hingga 1000 sudah memadai untuk memperbaiki estimasi *standard error* dalam analisis PLS. Sebagai pedoman (*rule of thumb*), nilai signifikansi *two-tailed* ditunjukkan oleh *T-value* sebesar 1,65 untuk tingkat signifikansi 10%, 1,96 untuk tingkat signifikansi 5%, dan 2,58 untuk tingkat signifikansi 1%.

3.9 Pengujian Hipotesis

Adapun (Hair et al., 2017), analisis mediasi dalam model struktural bertujuan untuk mengetahui peran variabel ketiga (variabel mediasi) yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Proses ini juga membantu menilai sejauh mana variabel mediasi berkontribusi dalam memperkuat atau menjembatani pengaruh antara kedua variabel utama tersebut dalam suatu model penelitian.

Dalam penelitian ini, model *structural equation* melibatkan X_1 *job satisfaction*, X_2 sebagai *employee well-being*, Z sebagai disiplin kerja, dan Y

sebagai kinerja karyawan. Hubungan antarkomponen tergambar melalui persamaan berikut:

$$Z = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + \varepsilon_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan Z : Disiplin Kerja α : Konstanta

X_1 : *Job Satisfaction* β_i : Koefisien regresi

X_2 : *Employee Well-Being* ε : *Error*

Selisih mutlak antara variabel X dan Z menunjukkan variabel mediasi terstandarisasi yang menggambarkan kontribusi disiplin kerja dalam menyalurkan pengaruh kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi faktor penting secara langsung, tetapi juga berperan sebagai mediator yang memperjelas bagaimana *job satisfaction* dan *employee well-being* membentuk kinerja karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Kemasan Ciptatama Sempurna merupakan perusahaan yang berdiri pada pertengahan tahun 1995 dan berfokus pada industri kemasan berbahan dasar *Expanded Polystyrene (EPS) Foam*, yang lebih dikenal masyarakat dengan sebutan *Styrofoam*. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan serta berorientasi pada pertumbuhan dan perkembangan pasar di masa depan.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. Kemasan Ciptatama Sempurna bergerak di bidang produksi dan penyediaan kemasan produk dengan berbagai jenis material seperti *PS Foam*, *Styrofoam*, *Lunch Box*, *PE Foam*, dan *Air Bubble*. Produk-produk tersebut banyak digunakan untuk kebutuhan pengemasan di berbagai sektor industri, termasuk makanan, elektronik, dan manufaktur.

Dengan pengalaman lebih dari dua dekade, perusahaan ini terus berinovasi dalam menghadirkan solusi kemasan yang efisien, aman, dan ramah lingkungan, guna mendukung kepuasan pelanggan dan menjaga daya saing di tengah dinamika industri kemasan yang semakin kompetitif.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

Menjadi salah satu perusahaan kemasan dengan pelayanan yang kredibel dalam lingkup pasar domestik dan internasional dengan mengedepankan produk-produk kemasan yang berkualitas dengan harga yang layak dan jadwal pengiriman tepat waktu.

4.1.3 Struktur Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan



Sumber: Data Internal Perusahaan

4.2 Distribusi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 89 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan lama bekerja yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*. Adapun gambaran mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut.

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki Laki	73	82%
Perempuan	16	18%
Total	89	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 73 orang atau sebesar 82% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 16 orang atau sebesar 18%. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki.

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	19	21%
6-10 Tahun	38	43%
11-15 Tahun	13	15%
> 15 Tahun	19	21%
Total	89	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 yang menunjukkan karakteristik responden menurut lama bekerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 43% dari total responden. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 21%. Jumlah yang sama juga terdapat pada responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 21%. Sementara itu, responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman kerja yang relatif cukup lama di perusahaan.

Mayoritas responden yang memiliki masa kerja cukup lama menunjukkan bahwa karyawan telah memahami aturan, budaya kerja, serta tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih baik. Masa kerja yang relatif panjang juga dapat membentuk disiplin kerja karyawan melalui pengalaman dan kebiasaan kerja yang dimiliki. Selain itu, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja sehingga apabila mereka merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja secara lebih optimal. Namun demikian, masa kerja yang lama juga berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja apabila

kondisi kerja kurang mendukung sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

4.3.1 Kinerja Karyawan

Pengukuran variabel kinerja karyawan pada penelitian ini dilakukan melalui 10 indikator pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	3	3.37	4	4.49	18	20.22	34	38.20	30	33.71	89	100	3.94
Y2	6	6.74	6	6.74	21	23.60	28	31.46	28	31.46	89	100	3.74
Y3	4	4.49	2	2.25	24	26.97	28	31.46	31	34.83	89	100	3.90
Y4	3	3.37	7	7.87	25	28.09	27	30.34	27	30.34	89	100	3.76
Y5	0	0	7	7.87	15	16.85	43	48.31	24	26.97	89	100	3.94
Y6	0	0	7	7.87	20	22.47	26	29.21	36	40.45	89	100	4.02
Y7	1	1.12	7	7.87	20	22.47	26	29.21	35	39.33	89	100	3.98
Y8	0	0.00	8	8.99	16	17.98	37	41.57	28	31.46	89	100	3.96
Y9	6	6.74	4	4.49	14	15.73	29	32.58	36	40.45	89	100	3.96
Y10	6	6.74	1	1.12	23	25.84	34	38.20	25	28.09	89	100	3.80
Jumlah rata-rata													3.90

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa item pertanyaan Y2 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden pada indikator tersebut relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini dapat disebabkan karena dalam pelaksanaan pekerjaan masih terdapat kemungkinan terjadinya kesalahan, terutama ketika karyawan menghadapi beban kerja yang cukup tinggi atau tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat.

Sementara itu, item pertanyaan Y6 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa mereka jarang menunda penyelesaian pekerjaan. Tingginya nilai pada indikator

ini mengindikasikan bahwa karyawan cenderung berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Secara keseluruhan, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyatakan setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori yang baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, khususnya terkait kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan, sehingga perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal.

4.3.2 Job Satisfaction

Pengukuran variabel *job satisfaction* pada penelitian ini dilakukan melalui 10 indikator pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 4.4:

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Job Satisfaction*

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	3	3.37	9	10.11	7	7.87	41	46.07	29	32.58	89	100	3.94
X1.2	0	0	11	12.36	6	6.74	39	43.82	33	37.08	89	100	4.06
X1.3	3	3.37	8	8.99	8	8.99	39	43.82	31	34.83	89	100	3.98
X1.4	3	3.37	11	12.36	12	13.48	29	32.58	34	38.20	89	100	3.90
X1.5	3	3.37	9	10.11	19	21.35	33	37.08	25	28.09	89	100	3.76
X1.6	3	3.37	9	10.11	14	15.73	28	31.46	35	39.33	89	100	3.93
X1.7	1	1.12	10	11.24	13	14.61	26	29.21	39	43.82	89	100	4.03
X1.8	0	0	8	8.99	7	7.87	43	48.31	31	34.83	89	100	4.09
X1.9	3	3.37	9	10.11	4	4.49	29	32.58	44	49.44	89	100	4.15
X1.10	0	0	11	12.36	16	17.98	37	41.57	25	28.09	89	100	3.85
Jumlah Rata-Rata													3.97

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa indikator X1.5 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,76 dibandingkan dengan indikator lain pada variabel *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persetujuan

responden terhadap pernyataan tersebut relatif lebih rendah, meskipun masih berada dalam kategori setuju. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasakan adanya kesempatan promosi yang jelas bagi karyawan yang berprestasi di perusahaan. Perbedaan persepsi mengenai peluang promosi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Di sisi lain, indikator X1.9 memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,15. Nilai tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang lebih positif terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman bekerja bersama rekan kerja mereka, sehingga tercipta hubungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan, variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,97. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden dalam penelitian ini berada pada kategori baik.

4.3.3 Employee Well-Being

Pengukuran variabel *employee well-being* pada penelitian ini dilakukan melalui 6 indikator pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel *employee well-being* yaitu pada table 4.5

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa indikator X2.3 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,94 jika dibandingkan dengan indikator lainnya pada variabel *employee well-being*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun masih berada dalam kategori setuju. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian responden menilai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan yang

optimal dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Perbedaan persepsi terhadap kelengkapan maupun kualitas fasilitas kerja tersebut dapat memengaruhi penilaian responden terhadap aspek kesejahteraan kerja.

Di sisi lain, indikator X2.1 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,18. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang lebih positif terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji yang mereka terima telah mampu membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka, sehingga responden cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi pada aspek kesejahteraan finansial.

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Employee Well-Being*

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	3	3.37	13	14.61	38	42.70	35	39.33	89	100	4.18
X2.2	0	0	2	2.25	15	16.85	40	44.94	32	35.96	89	100	4.15
X2.3	0	0	3	3.37	28	31.46	29	32.58	29	32.58	89	100	3.94
X2.4	2	2.25	1	1.12	7	7.87	54	60.67	25	28.09	89	100	4.11
X2.5	0	0	6	6.74	14	15.73	31	34.83	38	42.70	89	100	4.13
X2.6	0	0	7	7.87	16	17.98	39	43.82	27	30.34	89	100	3.97
Jumlah Rata-Rata													4.08

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Secara keseluruhan, variabel *employee well-being* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,08. Nilai tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyatakan setuju terhadap berbagai pernyataan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *employee well-being* dalam penelitian ini berada pada kategori baik berdasarkan persepsi responden.

4.3.4 Disiplin Kerja

Pengukuran variabel disiplin kerja pada penelitian ini dilakukan melalui 6 indikator pertanyaan. Adapun distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 4.6:

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja, diketahui bahwa indikator Z7 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,81 dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun masih berada dalam kategori setuju. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasa telah bekerja dengan tingkat ketelitian dan kehati-hatian yang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Perbedaan karakteristik pekerjaan maupun tuntutan tugas yang dihadapi karyawan dapat memengaruhi persepsi responden terhadap aspek ketelitian dalam bekerja.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	3	3.37	3	3.37	25	28.09	21	23.60	37	41.57	89	100	3.97
Z2	1	1.12	3	3.37	15	16.85	34	38.20	36	40.45	89	100	4.13
Z3	4	4.49	2	2.25	16	17.98	37	41.57	30	33.71	89	100	3.98
Z4	1	1.12	1	1.12	26	29.21	30	33.71	31	34.83	89	100	4.00
Z5	1	1.12	4	4.49	9	10.11	46	51.69	29	32.58	89	100	4.10
Z6	0	0	5	5.62	18	20.22	42	47.19	24	26.97	89	100	3.96
Z7	3	3.37	7	7.87	20	22.47	33	37.08	26	29.21	89	100	3.81
Z8	0	0	4	4.49	19	21.35	30	33.71	36	40.45	89	100	4.10
Z9	3	3.37	2	2.25	19	21.35	33	37.08	32	35.96	89	100	4.00
Z10	0	0	9	10.11	12	13.48	37	41.57	31	34.83	89	100	4.01
Jumlah Rata-Rata													4.01

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Di sisi lain, indikator Z2 memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,13. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang lebih positif terhadap pernyataan tersebut. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden jarang melakukan ketidakhadiran tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang cukup baik dalam hal kehadiran kerja.

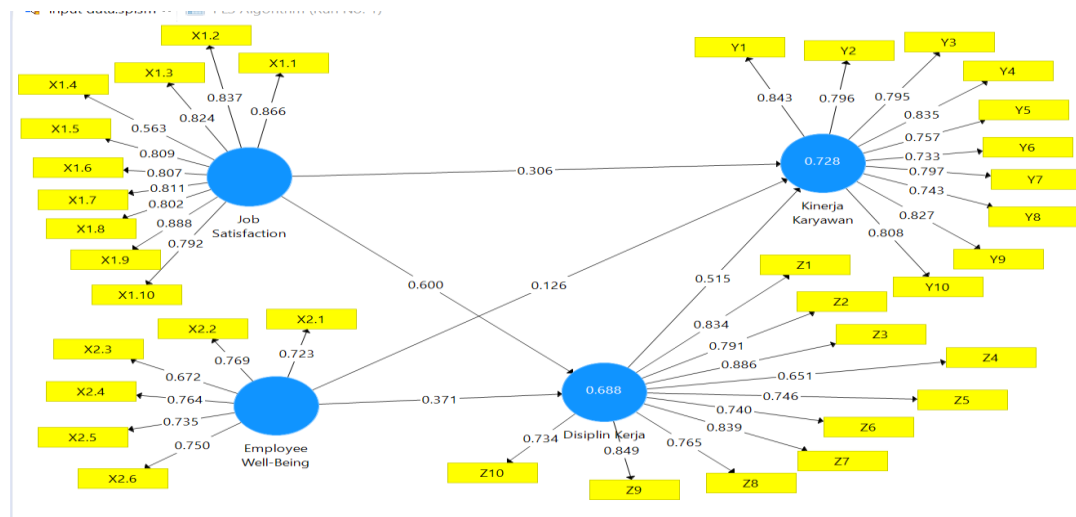
Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung menyatakan setuju terhadap berbagai pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja responden dalam penelitian ini berada pada kategori yang baik.

4.4 Hasil Uji Analisis Data SEM PLS

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0. Proses evaluasi model pada metode PLS meliputi pengujian *outer model*, *inner model*, serta pengujian mediasi.

4.4.1 Hasil Uji Analisa Outer Model

Pengujian pada *outer model* dalam penelitian ini meliputi beberapa kriteria pengukuran, yaitu: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach's Alpha*. Adapun model penelitiannya dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 4.2 Outer Model

4.4.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen merupakan konsep dalam metodologi penelitian yang digunakan untuk menilai sejauh mana seperangkat indikator mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Dengan kata lain, validitas ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain dan benar-benar merepresentasikan dimensi dari konstruk yang diukur. Keberadaan validitas konvergen sangat penting karena memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menggambarkan konstruk secara tepat. Apabila indikator tidak memenuhi validitas konvergen, maka interpretasi maupun kesimpulan penelitian dapat menjadi bias atau kurang akurat.

Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai outer loading terhadap konstruk mencapai di atas 0,70, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan variabel laten secara kuat. Namun, dalam penelitian eksploratif atau tahap pengembangan awal, nilai outer loading sekitar 0,50-0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Pengujian validitas konvergen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS, dan ringkasan hasil analisisnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*)

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	X1.1	0.866	Valid
	X1.10	0.792	Valid
	X1.2	0.837	Valid
	X1.3	0.824	Valid
	X1.4	0.563	Valid
	X1.5	0.809	Valid
	X1.6	0.807	Valid
	X1.7	0.811	Valid
	X1.8	0.802	Valid
	X1.9	0.888	Valid
<i>Employee Well</i>	X2.1	0.723	Valid

<i>Being</i>	X2.2	0.769	Valid
	X2.3	0.672	Valid
	X2.4	0.764	Valid
	X2.5	0.735	Valid
	X2.6	0.750	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.843	Valid
	Y10	0.808	Valid
	Y2	0.796	Valid
	Y3	0.795	Valid
	Y4	0.835	Valid
	Y5	0.757	Valid
	Y6	0.733	Valid
	Y7	0.797	Valid
	Y8	0.743	Valid
	Y9	0.827	Valid
Disiplin Kerja	Z1	0.834	Valid
	Z10	0.734	Valid
	Z2	0.791	Valid
	Z3	0.886	Valid
	Z4	0.651	Valid
	Z5	0.746	Valid
	Z6	0.740	Valid
	Z7	0.839	Valid
	Z8	0.765	Valid
	Z9	0.849	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan karena telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

4.4.1.2 Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa besar varians indikator yang dapat dijelaskan oleh suatu konstruk. Adapun (Ghozali & Latan, 2015), suatu konstruk dinyatakan memenuhi

kriteria apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan sebagian besar variasi indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Ketentuan ini berlaku baik pada penelitian yang bersifat *confirmatory* maupun *exploratory*, sehingga AVE dapat digunakan sebagai salah satu acuan untuk menilai terpenuhinya validitas konvergen dalam model penelitian.

Tabel 4.8 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.618	Valid
<i>Employee Well-Being</i>	0.542	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	0.647	Valid
Kinerja Karyawan	0.631	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.8, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai AVE sebesar 0,618, *employee well-being* sebesar 0,542, *job satisfaction* sebesar 0,647, dan kinerja karyawan sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Selain itu, tinggi atau rendahnya nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dipengaruhi oleh seberapa besar indikator mampu menjelaskan konstruk yang diukur. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel memiliki tingkat korelasi yang kuat terhadap konstruknya, sehingga mampu merepresentasikan variabel dengan baik. Sebaliknya, nilai AVE yang relatif lebih rendah mengindikasikan bahwa terdapat beberapa indikator yang

kontribusinya belum optimal dalam menjelaskan konstruk, meskipun masih dalam batas yang dapat diterima.

Berdasarkan Tabel 4.8, variabel *job satisfaction* memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,647, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel tersebut memiliki kemampuan paling kuat dalam menjelaskan konstruk dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, variabel *employee well-being* memiliki nilai AVE terendah sebesar 0,542, yang menunjukkan bahwa meskipun indikatornya cukup representatif, kekuatan penjelasannya relatif lebih rendah dibandingkan variabel lain.

Implikasi dari perbedaan nilai AVE ini adalah bahwa variabel dengan nilai AVE yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat validitas konvergen yang lebih baik serta memberikan hasil analisis yang lebih stabil dan akurat pada tahap pengujian model selanjutnya. Sedangkan variabel dengan nilai AVE yang lebih rendah perlu mendapatkan perhatian dalam pengembangan indikator di penelitian selanjutnya, meskipun dalam penelitian ini tetap dinyatakan layak karena telah memenuhi kriteria minimum $AVE > 0,50$.

4.4.1.3 Discriminant Validity

Validitas diskriminan didasarkan pada prinsip bahwa setiap konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai korelasi indikator terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lain (Ghozali & Latan, 2015). Dalam analisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0, pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* yang terdapat pada tabel 4.9:

Tabel 4.9 Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Disiplin Kerja	<i>Employee Well-Being</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Kinerja Karyawan
X1.1	0.614	0.313	0.866	0.590
X1.10	0.578	0.299	0.792	0.591
X1.2	0.629	0.300	0.837	0.664
X1.3	0.685	0.461	0.824	0.688
X1.4	0.580	0.350	0.563	0.586
X1.5	0.522	0.325	0.809	0.538
X1.6	0.545	0.260	0.807	0.479
X1.7	0.593	0.304	0.811	0.603
X1.8	0.628	0.433	0.802	0.610
X1.9	0.673	0.354	0.888	0.624
X2.1	0.523	0.723	0.350	0.391
X2.2	0.469	0.769	0.232	0.411
X2.3	0.419	0.672	0.287	0.434
X2.4	0.504	0.764	0.379	0.436
X2.5	0.440	0.735	0.312	0.430
X2.6	0.408	0.750	0.324	0.462
Y1	0.724	0.517	0.661	0.843
Y10	0.675	0.493	0.695	0.808
Y2	0.593	0.434	0.586	0.796
Y3	0.684	0.414	0.620	0.795
Y4	0.670	0.516	0.570	0.835
Y5	0.623	0.415	0.672	0.757
Y6	0.615	0.538	0.465	0.733
Y7	0.656	0.401	0.504	0.797
Y8	0.644	0.401	0.556	0.743
Y9	0.667	0.477	0.605	0.827
Z1	0.834	0.476	0.671	0.706
Z10	0.734	0.510	0.601	0.718
Z2	0.791	0.484	0.570	0.630
Z3	0.886	0.515	0.754	0.737
Z4	0.651	0.280	0.368	0.422
Z5	0.746	0.484	0.514	0.605
Z6	0.740	0.402	0.561	0.598
Z7	0.839	0.567	0.700	0.695
Z8	0.765	0.588	0.487	0.583
Z9	0.849	0.567	0.635	0.719

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading paling tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga setiap variabel memiliki perbedaan yang jelas dengan variabel lainnya.

Tabel 4.10 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Disiplin Kerja	<i>Employee Well-Being</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja				
<i>Employee Well-Being</i>	0.705			
<i>Job Satisfaction</i>	0.796	0.48		
Kinerja Karyawan	0.876	0.659	0.794	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Selain melalui *cross loading*, pengujian validitas diskriminan juga dilakukan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Berdasarkan hasil uji HTMT pada table 4.10, seluruh nilai antar konstruk berada di bawah batas ketentuan sebesar 0,90. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,876, sedangkan nilai lainnya berada pada rentang 0,480 hingga 0,796. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Dengan demikian, masing-masing konstruk dapat dibedakan secara baik dan mampu mengukur konsep yang berbeda dalam penelitian ini.

4.4.1.4 Composite Reliability

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan menilai *composite reliability* dari sejumlah indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Suatu konstruk dinyatakan memiliki tingkat keandalan yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Adapun hasil pengujian

outer model yang menunjukkan nilai composite reliability pada masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.941	Reliabel
<i>Employee Well-Being</i>	0.876	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.948	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.945	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

4.4.1.5 *Cronbach's Alpha*

Berdasarkan pendapat (Ghozali & Latan, 2015), suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Namun demikian, dalam beberapa penelitian nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 masih dapat diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh, maka semakin baik pula tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian.

Tabel 4.12 Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.931	Valid
<i>Employee Well-Being</i>	0.830	Valid
<i>Job Satisfaction</i>	0.938	Valid
Kinerja Karyawan	0.935	Valid

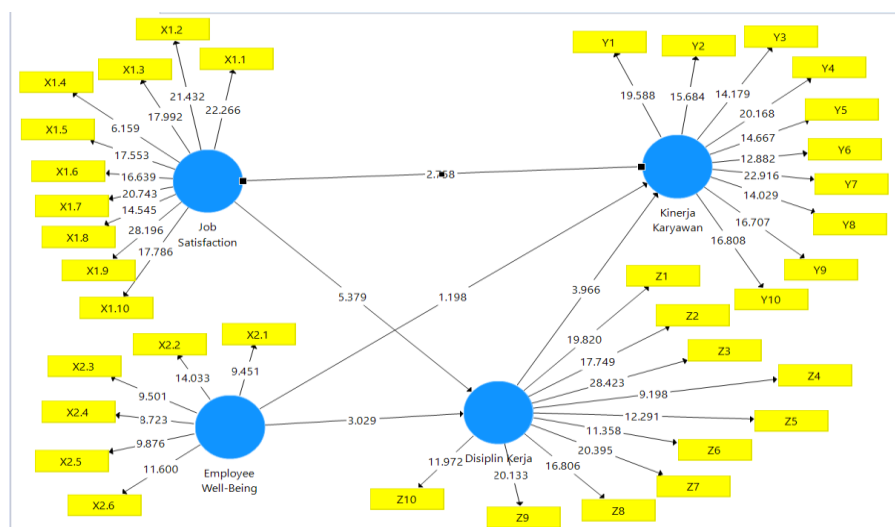
Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

4.4.2 Hasil Uji Analisa *Inner Model*

Berdasarkan pendapat (Abdillah & Hartono, 2015), *inner model* yang dikenal juga sebagai model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel laten dalam suatu model penelitian. Model ini menunjukkan bagaimana satu variabel laten dapat memengaruhi variabel laten lainnya sesuai dengan kerangka konseptual yang telah disusun.

Sementara itu (A. Wijaya, 2019), menyatakan bahwa *inner model* dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan struktural yang terjadi antar variabel dalam model penelitian. Melalui pengujian *inner model*, peneliti dapat mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel tersebut saling memengaruhi. Evaluasi terhadap *inner model* umumnya dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator pengujian tertentu guna menilai kekuatan serta arah hubungan antar variabel dalam model penelitian. Berikut adalah hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS:



Gambar 4.3 Inner Model

4.4.2.1 R-Square

Nilai *R-Square* pada variabel laten endogen digunakan untuk mengevaluasi model struktural dalam analisis PLS. Nilai ini menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel laten eksogen dalam menjelaskan variabel laten endogen (Ghozali & Latan, 2015), nilai *R-Square* sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 masing-masing menunjukkan kategori kuat, moderat, dan lemah. Nilai *R-Square* diperoleh melalui pengujian PLS Algorithm. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *R-Square* pada setiap hubungan antar variabel yang disajikan pada tabel 4.13:

Tabel 4.13 R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja (Z)	0.688	0.681
Kinerja Karyawan (Y)	0.728	0.719

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, terlihat bahwa variabel independen (X) yaitu *job satisfaction* dan *employee well-being* mampu memberikan pengaruh terhadap

variabel mediasi (Z) yaitu Disiplin Kerja sebesar 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar variasi pada variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Selain itu, variabel independen (X) yaitu *job satisfaction* dan *employee well-being*, bersama dengan variabel mediasi (Z) yaitu disiplin kerja, mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Nilai *R-Square* untuk pengaruh *job satisfaction* dan *employee well-being* terhadap disiplin kerja sebesar 0,688, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini berada dalam kategori kuat. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk hubungan *job satisfaction*, *employee well-being*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,728, yang juga menunjukkan bahwa model penelitian termasuk dalam kategori kuat berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh (Ghozali & Latan, 2015).

4.4.2.2 F-Square

Uji *F-Square* digunakan untuk mengetahui seberapa baik kontribusi suatu variabel dalam model penelitian. Nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan tingkat pengaruh kecil, sedang, dan besar dari variabel prediktor terhadap variabel laten pada model struktural (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai *f-square*, maka semakin besar pula pengaruh variabel tersebut terhadap variabel lain dalam model penelitian. Hasil pengujian *F-Square* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 F-Square

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
Employee Well-Being (X2)	0,360	0,035	Pengaruh besar terhadap Disiplin Kerja, pengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan
Job Satisfaction (X1)	0,944	0,145	Pengaruh besar terhadap Disiplin Kerja, pengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja (Z)	-	0,304	Pengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 nilai *f-square*, diketahui bahwa variabel *employee well-being* memiliki nilai *f-square* sebesar 0,360 terhadap disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh besar. sementara itu, nilai *f-square employee well-being* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,035, yang mengindikasikan pengaruh kecil.

Selanjutnya, variabel *job satisfaction* memiliki nilai *f-square* sebesar 0,944 terhadap disiplin kerja, yang menunjukkan adanya pengaruh besar. Sedangkan terhadap kinerja karyawan, nilai *f-square* yang diperoleh sebesar 0,145, yang termasuk dalam kategori pengaruh kecil. Selain itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai *f-square* sebesar 0,304 terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh sedang.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* dan *employee well-being* memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi disiplin kerja. Namun, pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan relatif lebih kecil, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh yang berada pada kategori sedang terhadap kinerja karyawan.

4.4.2.3 Q-Square

Uji Q-Square (Q^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan prediksi (*predictive relevance*) model penelitian terhadap variabel endogen. Nilai Q-Square yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik, sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari atau sama dengan 0 maka model dinilai tidak memiliki kemampuan prediksi yang memadai (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai Q-Square, maka semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen pada penelitian. Selain itu, nilai Q^2 juga dapat dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu 0,02 menunjukkan pengaruh lemah, 0,15 menunjukkan pengaruh moderat, dan 0,35 menunjukkan pengaruh kuat. Hasil pengujian Q-Square dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Q-Square

Y1	0.527
Y10	0.507
Y2	0.387
Y3	0.447
Y4	0.452
Y5	0.434
Y6	0.367
Y7	0.389
Y8	0.398
Y9	0.455
Z1	0.467
Z10	0.412
Z2	0.387
Z3	0.577
Z4	0.141
Z5	0.331
Z6	0.323
Z7	0.551
Z8	0.375
Z9	0.484

Berdasarkan hasil uji Q-Square (Q^2) pada *Crossvalidated Redundancy* Tabel 4.15, diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai Q^2 lebih besar dari 0. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi (*predictive relevance*) yang baik terhadap variabel endogen. Selain itu, sebagian besar indikator memperoleh nilai Q^2 di atas 0,35 yang mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat *predictive relevance* yang kuat. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini dinilai mampu menjelaskan dan memprediksi variabel endogen dengan cukup baik sehingga model penelitian layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *T-Statistics* dan *P-Values* yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Suatu hipotesis dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai *P-Values* berada di bawah 0,05 (Ghozali & Latan, 2020). Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, batas nilai *t-statistic* yang digunakan dalam pengujian adalah 1,96. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05. Sebaliknya, hipotesis dinyatakan tidak didukung apabila nilai *t-statistic* lebih kecil dari 1,96 atau *p-value* melebihi 0,05. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui dua tahapan, yaitu pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) serta pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

4.4.3.1 Direct Effect

Path coefficient digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam model penelitian. Selain itu, nilai ini juga menunjukkan arah pengaruh antar variabel, apakah bersifat memperkuat atau justru melemahkan hubungan yang terjadi dalam model. Nilai *path coefficient* berada pada rentang -1 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati -1 atau 1 menunjukkan hubungan

yang semakin kuat antar variabel (Ghozali & Latan, 2015). Adapun hasil nilai *path coefficient* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Path Coefficient Direct Effect

	Original Sample	Mean	STDEV	T Statistics	P Values	CI 2.5%	CI 97.5%
H3: Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.515	0.506	0.130	3.966	0.000	0.216	0.757
H2: <i>Employee Well-Being</i> (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.126	0.140	0.105	1.198	0.231	-0.114	0.331
H1: <i>Job Satisfaction</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.306	0.298	0.111	2.758	0.006	0.103	0.544

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,515, nilai *T-Statistics* sebesar 3,966, dan *P-Values* sebesar 0,000. Selain itu, nilai *Confidence Interval* 95% (*Bias-Corrected*) berada pada rentang 0,216 hingga 0,757 dan tidak melewati angka nol. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Employee well-being memiliki nilai koefisien sebesar 0,126, dengan *T-Statistics* sebesar 1,198 dan *P-Values* sebesar 0,231. Nilai *Confidence Interval* 95% (*Bias-Corrected*) berada pada rentang -0,114 hingga 0,331 sehingga

melewati angka nol. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai *T-Statistics* lebih kecil dari 1,96 dan *P-Values* lebih besar dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja di PT Kemasan Ciptatama Sempurna. Hal tersebut diduga dipengaruhi oleh sistem kerja *shift* dan beban kerja yang cukup tinggi, sehingga kondisi fisik dan mental karyawan cenderung lebih mudah mengalami kelelahan. Dalam kondisi tersebut, kesejahteraan mental maupun fisik yang dirasakan karyawan belum cukup untuk secara langsung mendongkrak performa kerja tanpa adanya faktor pendukung lain, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Selain itu, karyawan tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan jadwal kerja yang telah ditentukan, sehingga *employee well-being* belum mampu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat membuat kesejahteraan yang dirasakan karyawan menjadi kurang optimal dalam meningkatkan performa kerja. Meskipun karyawan merasa cukup nyaman atau memperoleh dukungan kesejahteraan dari perusahaan, tekanan pekerjaan yang tinggi serta tuntutan target kerja dapat menyebabkan energi dan fokus karyawan lebih banyak terkuras untuk menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, kesejahteraan fisik dan mental saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak disertai faktor lain yang mampu mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan konsisten.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan job satisfaction terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sementara itu, *employee well-being* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak. Dengan demikian, tidak semua

variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3.2 Indirect Effect

Tabel 4.17 Indirect Effect

	Original Sample	Mean	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
H5: Employee Well-Being (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.191	0.196	0.075	2.552	0.011	Signifikan
H4: Job Satisfaction (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.309	0.297	0.102	3.027	0.003	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa *job satisfaction* melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,309, nilai *T-Statistics* sebesar 3,027, dan *P-Values* sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H4 diterima. Kondisi ini menunjukkan adanya *partial mediation* (mediasi parsial), karena *job satisfaction* tetap memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus memiliki pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja.

Selanjutnya, *employee well-being* melalui disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,191, nilai *T-Statistics* sebesar 2,552, dan *P-Values* sebesar 0,011. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh *employee well-*

being terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H5 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan terjadinya *full mediation* (mediasi penuh), karena *employee well-being* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut menjadi signifikan ketika melalui variabel disiplin kerja. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai jembatan utama yang menghubungkan *employee well-being* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan perlu didukung oleh terbentuknya disiplin kerja yang baik agar dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediator yang menyalurkan pengaruh *job satisfaction* dan *employee well-being* terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kemasan Ciptatama Sampurna. Hal ini terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar 2,758 dan *p-value* sebesar 0,006, sehingga hipotesis **H1 dapat diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Kepuasan kerja dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya (Fajri et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa secara parsial kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indonesia Applicad. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasakan tingkat

kepuasan kerja yang tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Selain itu, rasa puas terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan pandangan (Robbins & Judge, 2019) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang positif, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta mengurangi kemungkinan terjadinya masalah seperti absensi maupun turnover karyawan.

Dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja dapat tercipta melalui berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun dengan atasan, serta adanya penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna untuk bekerja dengan lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta berusaha menyelesaikan tugas secara lebih optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna juga akan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini, variabel *job satisfaction* diukur melalui beberapa indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau kompensasi yang diterima, kesempatan promosi, dukungan dari atasan, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X1.9 dengan pernyataan “Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya.” Tingginya nilai pada indikator tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan. Hubungan kerja yang harmonis dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, memperlancar komunikasi, serta mendorong kerja sama yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hubungan yang baik antar karyawan juga

dapat menumbuhkan rasa saling percaya sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.

Di sisi lain, indikator dengan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada X1.5 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi.” Nilai yang lebih rendah pada indikator ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasakan adanya kesempatan promosi yang jelas di perusahaan. Hal tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena peluang untuk berkembang serta memperoleh jenjang karier yang lebih baik merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan promosi yang lebih terbuka dan transparan agar karyawan merasa memiliki peluang yang sama untuk berkembang.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna tergolong baik, terutama dalam hal hubungan kerja antar karyawan yang tercermin dari tingginya rasa nyaman dalam bekerja bersama rekan kerja. Lingkungan kerja yang harmonis dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Namun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan merasa memiliki peluang yang jelas untuk mengembangkan kariernya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan juga dapat meningkat

Dalam pandangan islam, kepuasan kerja juga dijelaskan dalam ayat Al-qur'an yaitu pada surat At-Taubah:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (التوبة/9: 105)

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah/9:105)

Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan bagian dari amal yang memiliki nilai ibadah. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Menurut penjelasan dalam Tafsir Al-Misbah, setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan diketahui oleh Allah SWT serta menjadi bentuk tanggung jawab moral bagi setiap individu. Oleh karena itu, seseorang dianjurkan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan jujur, penuh tanggung jawab, dan bersungguh-sungguh agar memberikan hasil yang baik (Shihab, 2002).

4.4.2 Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil *bahwa employee well-being* terhadap kinerja karyawan PT Kemasan Ciptatama Sampurna memiliki nilai p-value sebesar 0,231, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, serta nilai t-statistic sebesar 1,198 yang lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 ditolak**, yaitu *employee well-being* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur *employee well-being* meliputi kesejahteraan ekonomi, kesejahteraan penunjang, dan kesejahteraan pelayanan. Indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada X2.3 dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan saya bekerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tersebut relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun masih berada dalam kategori setuju. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian responden menilai fasilitas kerja yang disediakan perusahaan belum sepenuhnya

memberikan kenyamanan yang optimal dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Perbedaan persepsi terhadap kelengkapan maupun kualitas fasilitas kerja tersebut dapat memengaruhi penilaian karyawan terhadap aspek kesejahteraan kerja.

Jika dikaitkan lebih lanjut dengan indikator kinerja karyawan yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu, kondisi *employee well-being* yang belum optimal menunjukkan bahwa kesejahteraan yang dirasakan karyawan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. *Employee well-being* yang mencakup kesejahteraan ekonomi, kesejahteraan penunjang, dan kesejahteraan pelayanan pada dasarnya diharapkan dapat mendukung kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini, kondisi tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan fokus serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Zheng et al., 2015) *employee well-being* berkaitan dengan kondisi psikologis individu yang berperan dalam memengaruhi kemampuan kerja.

Akan tetapi, apabila kesejahteraan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dampaknya terhadap kinerja menjadi kurang optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins & Judge, 2015) yang menyatakan bahwa kualitas kerja, ketepatan waktu, dan produktivitas sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental karyawan. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik maupun tekanan mental cenderung mengalami penurunan fokus, sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal dan risiko kesalahan meningkat. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat memperlambat proses penyelesaian pekerjaan, sehingga target waktu yang telah ditetapkan menjadi sulit dicapai secara optimal. Sebaliknya, karyawan dengan kondisi fisik dan mental yang baik akan lebih mampu bekerja secara fokus, menjaga konsistensi, serta menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Temuan ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif pada indikator *employee well-being*, di mana nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator X2.3 yang berkaitan dengan fasilitas kerja dalam mendukung kenyamanan karyawan.

Rendahnya penilaian pada indikator tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam menunjang aktivitas kerja secara optimal. Keterbatasan fasilitas tersebut berpotensi menurunkan tingkat kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada fokus, efektivitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, kesejahteraan yang belum sepenuhnya terpenuhi, khususnya pada aspek fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan, menyebabkan *employee well-being* belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini hubungan antara *employee well-being* dan kinerja karyawan tidak menunjukkan hasil yang signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh *employee well-being*, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti *job satisfaction* dan *disiplin kerja*. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai T-Statistic dan P-Value dari *path coefficient*, di mana *job satisfaction* memiliki nilai T-Statistic sebesar 2,758 dan P-Value sebesar 0,006, serta disiplin kerja memiliki nilai T-Statistic sebesar 3,966 dan P-Value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna, peningkatan kesejahteraan karyawan tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja serta disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga ditemukan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Daeli & Marwansyah, 2026), hasil penelitian pada PT Lemo Express Transindo menunjukkan bahwa secara parsial kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Begitu juga pada penelitian (Gede et al., 2021), menunjukkan hasil yang sama bahwa kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan di Kampung Ubud

Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan PT Kemasan Ciptatama Sampurna, meskipun kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan cukup baik, namun hal tersebut tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam perspektif Islam, kesejahteraan dalam bekerja tidak hanya dipandang dari aspek materi, tetapi juga dari terpenuhinya kebutuhan dasar yang dapat menunjang kenyamanan dan ketenangan dalam menjalankan aktivitas. Islam mengajarkan bahwa setiap manusia memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang baik serta lingkungan yang mendukung dalam bekerja. Seperti pada Q.S An-Nisa':

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨﴾ (النساء/4: 58)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (An-Nisa'/4:58)

Menurut Tafsir Al-Misbah (Quraish Shihab, 2012), penjelasan QS. An-Nisa ayat 58 menekankan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk menunaikan amanah kepada yang berhak serta berlaku adil dalam setiap keputusan. Dalam hal pekerjaan, amanah dapat dimaknai sebagai kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawan secara layak dan adil. Oleh karena itu, ayat ini menjadi landasan etika Islam yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menghubungkan nilai amanah dan keadilan dengan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Dengan terpenuhinya hak-hak karyawan, seperti pemberian imbalan yang layak, perlakuan yang adil, dan lingkungan kerja yang baik, maka kesejahteraan fisik maupun mental karyawan dapat terjaga sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan produktif.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kemasan Ciptatama Sampurna. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 3,966 dan p-value sebesar 0,000 sehingga hipotesis **H3 dapat diterima**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung mengalami peningkatan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan dalam mematuhi jam kerja, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan tingkat disiplin yang baik, karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara lebih tertib, efektif, dan bertanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti, (Rahmawati et al., 2023), (Desiyani et al., 2025), dan (Yanthi et al., 2025) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga (Hasibuan, 2016), disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menilai tingkat efektivitas dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung mampu mengatur waktu kerja dengan lebih optimal, menjalankan tugas secara tertib, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan demikian, disiplin kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan karena dapat menciptakan perilaku kerja yang lebih teratur, bertanggung jawab, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam perspektif Islam, disiplin dalam bekerja merupakan bagian dari sikap tanggung jawab dan amanah yang harus dijalankan oleh setiap individu. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan hendaknya dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, serta penuh tanggung jawab

(Uzqa et al., 2025). Sikap disiplin tersebut mencerminkan komitmen seseorang dalam menjalankan kewajiban dan menjaga kepercayaan yang telah diberikan. Dengan menerapkan disiplin dalam bekerja, seseorang tidak hanya berupaya mencapai hasil kerja yang baik, tetapi juga menjalankan nilai-nilai etika kerja yang dianjurkan dalam ajaran Islam. Adapun ayat yang membahas hal tersebut adalah:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُوصٌ ؛ (الصَّفّ/61: 4)

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.” (As-Saff/61:4)

Adapun (Syakir, 2020) dalam Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir, menjelaskan bahwa Allah mencintai orang-orang beriman yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang tersusun rapi, teratur, dan kuat seperti bangunan yang kokoh. Gambaran tersebut menunjukkan pentingnya persatuan, keteraturan, serta kerja sama yang solid di antara sesama. Jika dikaitkan dengan dunia kerja, nilai tersebut mencerminkan pentingnya sikap disiplin dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja membuat setiap individu mampu bekerja secara tertib, mematuhi aturan yang telah ditetapkan, serta menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya kedisiplinan dan kerja sama yang teratur, karyawan dapat saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

4.4.4 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 3,027 dan p-value sebesar 0,003, sehingga hipotesis **H4 dapat diterima**. Selain itu, nilai koefisien mediasi (*original sample*) sebesar 0,309 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dengan arah hubungan yang positif. Temuan tersebut

mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih baik, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menumbuhkan rasa nyaman, meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan, serta mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Ruki, 2024). Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti (Riwayatia et al., 2025), (Hastuti, 2023), dan (Sibarani et al., 2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih positif pada karyawan, salah satunya tercermin dari meningkatnya kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga lebih patuh terhadap peraturan kerja yang berlaku serta mampu menjalankan pekerjaan secara lebih tertib dan terarah.

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memengaruhi cara karyawan dalam mengelola waktu kerja, menjaga konsistensi kehadiran, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut secara tidak langsung akan membentuk perilaku disiplin yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih teratur, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target yang telah ditentukan (Ameliani & Guruh, 2025). Dengan demikian, disiplin kerja dapat berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat mendorong terbentuknya tingkat disiplin kerja yang lebih baik, sehingga pada akhirnya

berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut perspektif Islam, kepuasan dalam bekerja dapat mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab. Perasaan nyaman dalam bekerja dapat menumbuhkan sikap disiplin, seperti mematuhi aturan serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sikap tersebut pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun ayat yang membahas hal tersebut adalah:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ
(النحل/16: 97)

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik⁴²¹) dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.” (An-Nahl/16:97)

Menurut (Al-Mahalli & As-Suyuthi, 2021) terhadap Qur'an Surah An-Nahl 16:97 menerangkan bahwa setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang beriman dan melakukan amal saleh akan diberikan hayatan thayyibah atau kehidupan yang baik di dunia, serta balasan yang lebih baik di akhirat. Kehidupan yang baik tersebut menggambarkan keadaan yang penuh ketenangan, kecukupan, dan keberkahan. Pada konteks pekerjaan, kondisi ini dapat diartikan sebagai perasaan puas dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

4.4.5 Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini terlihat dari nilai *t-statistic* sebesar

2,552 dan *p-value* sebesar 0,011, sehingga hipotesis **H5 dapat diterima**. Selain itu, nilai koefisien mediasi (*original sample*) sebesar 0,191 menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja dengan arah hubungan yang positif. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin mendorong terbentuknya perilaku disiplin dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika kesejahteraan tersebut terpenuhi, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan kerja, menjaga tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta bekerja secara lebih teratur (Metris et al., 2024). Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara *employee well-being* dan kinerja karyawan di PT Kemasan Ciptatama Sampurna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh (Putri et al., 2026) dan (Adhimsyah, 2025), yang menunjukkan bahwa *employee well-being* memiliki peran positif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kesejahteraan yang dirasakan karyawan dapat menciptakan perasaan nyaman, aman, serta meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian (Faridah et al., 2025) yang menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan yang lebih baik dapat mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih tinggi.

Karyawan yang merasakan kesejahteraan dalam bekerja cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih tertib, mematuhi peraturan yang berlaku, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan tidak hanya memberikan dampak pada aspek psikologis, tetapi juga mampu membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin. Disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menjadi salah satu faktor penting

dalam mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif serta mendukung tercapainya kinerja karyawan yang lebih optimal.

Menurut perspektif Islam, kesejahteraan dalam bekerja dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Ketika individu merasakan kenyamanan serta ketenangan dalam menjalankan pekerjaan, hal tersebut dapat membentuk sikap kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut juga dapat menumbuhkan perilaku disiplin, seperti mematuhi aturan yang berlaku dan melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh. Dengan demikian, kesejahteraan yang dirasakan dalam bekerja dapat berkontribusi dalam membentuk disiplin kerja yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun ayat yang membahas hal tersebut adalah:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (النجم/53: 39)

Artinya: “bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,” (An-Najm/53:39)

Menurut (Quraish Shihab, 2012), penafsiran terhadap Qur'an Surah An-Najm 53:39 pada Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa setiap manusia akan memperoleh balasan sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Ayat ini menekankan adanya tanggung jawab individu dalam setiap perbuatan, di mana seseorang tidak akan menanggung akibat dari perbuatan orang lain. Selain itu, balasan berupa pahala maupun kenikmatan surga pada hakikatnya merupakan karunia dari Allah, meskipun tetap berkaitan dengan usaha dan amal yang dilakukan manusia selama hidupnya.

Pada konteks pekerjaan, makna ayat tersebut menunjukkan bahwa hasil kerja yang baik tidak terlepas dari usaha dan kesungguhan individu dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasakan kondisi kesejahteraan yang baik dalam lingkungan kerja, hal tersebut dapat mendorong terbentuknya sikap kerja yang lebih positif, seperti meningkatnya kedisiplinan dan tanggung jawab

dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dapat berperan dalam membentuk disiplin kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan perasaan nyaman dan keterikatan terhadap pekerjaan, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa *employee well-being* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan belum menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja dalam konteks penelitian ini. Meskipun demikian, kesejahteraan tetap memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Tidak signifikannya pengaruh langsung tersebut kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang lebih berperan dalam memengaruhi perilaku kerja dan hasil kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, kedisiplinan dalam penggunaan waktu kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung

mampu bekerja secara lebih terstruktur, efisien, dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan perilaku kerja yang lebih disiplin. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif, seperti menaati aturan, bekerja dengan tertib, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
5. Penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh *employee well-being* terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja, melainkan melalui pembentukan perilaku kerja yang lebih disiplin terlebih dahulu. Karyawan yang merasakan kesejahteraan dalam bekerja cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil dan nyaman, sehingga lebih mudah untuk menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja yang terbentuk tersebut kemudian berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan.

5.2 Saran

1. PT Kemasan Ciptatama Sampurna diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian apresiasi terhadap kinerja yang telah dicapai. Upaya tersebut dapat berupa penghargaan, pengakuan atas prestasi, maupun kesempatan pengembangan karier. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan karyawan akan

memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan, baik dari sisi fisik maupun psikologis. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti area istirahat, kantin, maupun sarana ibadah, dapat menjadi faktor pendukung dalam menciptakan kenyamanan kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat memperhatikan keseimbangan beban kerja agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan. Dengan terpenuhinya kesejahteraan tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan disiplin.
3. Manajemen perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin kerja dengan menetapkan aturan yang jelas, melakukan pengawasan yang konsisten, serta memberikan sanksi maupun penghargaan secara adil. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan pembinaan atau pelatihan terkait etos kerja dan kedisiplinan agar karyawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang baik akan membantu karyawan dalam bekerja secara lebih teratur, efektif, dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kinerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda atau jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat lebih luas dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 267–299). Academic Press.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0065-2601>
- Adhimsyah, R. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 109–116.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 11–19.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Al-Mahalli, J., & As-Suyuthi, J. (2021). *Tafsir Jalalain (Prof. Dr. Muhammad Al-Khumayyis)*. Ummul Qura.
- Alfaiz, M. D., Jamaludin, A., & Nandang. (2025). The Influence Of Job Satisfaction And Welfare On Employee Performance Pt. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3076–3088. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Amalia, G. N. (2024). Strategi Manajemen dalam Penerapan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada PPPA Daarul Qur ' an Bandung). *Gunung Djati Conference Series*, 43.
- Ameliani, M., & Guruh, M. (2025). Analisis Implementasi Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi NDS pada PT. Adira Finance Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(11), 489–503.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i11.7210>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Bruijn, B. De, Oosterhoff, A., & Kodden, B. (2026). Business travel stress and the moderating effect of corporate aircraft utilization on employee Well-Being: Business aviation from a stakeholder perspective. *Journal of Air Transport Management*, 131(September 2025), 102912.

<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2025.102912>

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Cao, T. H. V., Chai, D. S., Nguyen, L. P., Nguyen, H. T. H., Han, C. S. hyun, & Park, S. (2024). Learning organization and employee performance: the mediating role of job satisfaction in the Vietnamese context. *Learning Organization*, 32(7), 53–73. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0177>
- Daeli, S., & Marwansyah, S. (2026). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lemo Express Transindo. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 324–331.
- David, C. B., & Husniati, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.205>
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 126–144.
- Djukic, M., Kovner, C. T., Brewer, C. S., Fatehi, F., & Greene, W. H. (2014). *Exploring Direct and Indirect Influences of Physical Work Environment on Job Satisfaction for Early-Career Registered Nurses Employed in Hospitals*. 37(4 j). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/nur.21606>
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343–358. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009102600203100307>
- Fahriyanto, Yus Dalimunthe, B., Nurhilal, & Jelita Siagian, N. (2021). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.6>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <http://jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Faridah, I., Hayat, N., & Rubiyanti, D. (2025). Determinan Kesejahteraan Pegawai: Analisis Peran Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 615–625. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1532>
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 302.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.931>
- Ferizar, N., Sardiyo, & Erianti, Y. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. *ESCAF 3rd 2024*, 208–220.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Gede, P., Herlambang, D., Sukanti, N. K., & Mandiyasa, I. K. S. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 216–231. https://doi.org/https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep. Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit-Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications Inc.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S., & Wardoyo, P. (2017). *Structural Equation Modeling*. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hastuti, S. (2023). The Effect of Work Motivation, Job Satisfaction With Discipline as an Intervening Variable on the Performance of Government Employees. *Injuruty: Interdisciplinary Journal and Humanity*, 2(12), 1024–1037. <https://doi.org/https://doi.org/10.58631/injuruty.v2i12.152>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management and Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi iklim Organisasi, Kreativitas dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Juharudin, U., & Perkasa, D. H. (2024). Pengelolaan Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan Multinasional di Indonesia : Antara Harapan dan Realitas. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 3720–3731. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Khan, R. B. F., Rahmadini, A. N., & Hannana, D. M. (2024). Evaluating Ihsan Behavior , Work Engagement , Job Performance With Employee Well-Being as A Mediator. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 8(50), 126–141.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (9th ed.). Salemba Empat.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Laoli, D. K., Lase, D., Waruwu, M. H., & Waruwu, S. (2025). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Retensi Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli*. 3(September), 190–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i3.163>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid studi pada perusahaan Bhanda Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(11), 70–82. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10770>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1279–1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2). <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., & Srem, A. I. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ngo, T., Le, D., & Doan, T. (2023). “Are your employees mentally prepared for the pandemic?” Wellbeing-oriented human resource management practices in a developing country. *International Journal of Hospitality Management*, 109(December 2022), 103415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103415>
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nursiti, N., & Angriani, Y. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 152.
- Pasarela, H. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Paudi, U. La. (2025). Employee Performance Dan Training : Studi Kasus Umkm (Warung Tegal) Di Jakarta Timur. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(1), 4388–4395. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i1.2812>
- Pratama, Y. W. O., & Yulianti, E. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional dan Mediasi Kreativitas Karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur -Bali. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 638–646. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31439>
- Putra, D. A., Setiani, S., Supriyanto, A. S., & Khan, R. B. F. (2024). The Intervening Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Employee Engagement , Compensation , and Performance. *Proceeding International Conference on Islamic Economics and Business (ICIEB)*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/icieb.2024.3.1.1479>
- Putri, U. S., Gunawan, R. L., & Surah, L. O. (2026). Pengaruh Engaging Leadership, Work Culture, dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Baharuddin. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1105–1113. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.5895>
- Quraish Shihab. (2012). *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-*

Quran. Lentera Hati.

Qutub, S. (2012). *Terjemah Tafsir Fi Zhilalil Quran, fi Zilal al-Quran, al-Zhilal*.

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1), 77–86.

Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., & Asmarazisa, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Simatelex Manufactory Batam. *Jurnal Skripsi Program Studi Manajemen*.

Ramadhina, T., Fikri, K., & Hinggo S, H. T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 219–242.

Ranupandoyo, H., & Husnan, S. (2000). *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Angkasa.

Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286–293. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4866>

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Kraktik*. Pt Rajagrafindo Persada.

Riwayatia, H. E., Winartib, C. E., Cahayac, Y. F., & Khairunnisa, K. (2025). The Effectiveness Of Job Satisfaction In Mediating Work Motivation And Work Discipline Towards Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 28(1), 111–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.24914/jeb.v28i1.8346>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *PERILAKU ORGANISASI : Organizational Behavior* (Edisi 16). Salemba empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>

Ruki, M. N. (2024). *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Deepublish.

Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>

Sandi, D. A., Junita, A., & Aditi, B. (2025). Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT . Samudera Lautan Luas. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 05(04), 620–629. <https://doi.org/doi.org/10.54209/jasmien.v5i04.1658>
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen Dan Akuntansi*, 1(2), 135–148.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Setyadi, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. *Hilirisasi (Journal Of Economic & Management)*, 1(2), 4–6.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>
- Shelamita, Nur, I., & Ilahi, A. A. A. (2023). Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kisel Makassar. *Prosenama*, 3.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23rd ed.). Bumi Aksara.
- Sibarani, D. D., Okta, H., & Nurlina, N. (2025). Effect of Motivation and Satisfaction on Performance with Discipline as Mediator. *Research Horizon*, 5(4), 1345–1358. <https://doi.org/https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.766>
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Smith, T. D., & Mondal, K. (2025). An analysis of relationships between occupational injury, job satisfaction and turnover intention among stone, sand, and gravel mine workers. *Journal of Safety Science and Resilience*, 6(4), 100219. <https://doi.org/10.1016/j.jnlssr.2025.100219>
- Sofiyanti, N., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 543–548. <https://doi.org/>

<https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4610>

- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhail, A., van de Voorde, K., Steen, T., & Meeusen, C. (2025). Exploring the links between human resource practices, employee outcomes and performance at the individual and team levels. *Asia Pacific Management Review*, 30(4), 100399. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2025.100399>
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syakir, A. (2020). *MUKHTASHAR TAFSIR IBNU KATSIR*. Darus Sunnah Press.
- Taimullah, H., & Anggraini, I. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh. *Economica Didactica*, 3(2).
- Titania, S. D., & Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Employee Well Being, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Pada Pt Perkebunan Nusantara I Regional 4 Surabaya. *Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 11(3), 131–140. <https://doi.org/10.8734/Musytari.v1i2.365>
- Triastutik, J., Sarwoko, E., & Sedyastuti, K. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Disiplin Kerja. *QOMARUNA Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(1), 154–163.
- Ulfiana, E. M., & Nurali, N. (2024). *Peran Kreativitas Karyawan Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Yusro JOMBANG)*. 1192, 304–317.
- Uzqa, D. H., Muin, R., & Parakkasi, I. (2025). Analisis Penerapan Budaya Kerja “Akhlak” dalam Etos Kerja Islami Pada Pegawai Bank Syariah Indoneisa (BSI) KCP Makassar Unismuh. *Bertuah : Journal of Shariah and Islamic Economics*, 6(2).
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Routledge.
- Wen, T., Mao, S., Fan, X., & Wu, J. (2025). The Effect of Performance Pressure on Employee Well-Being: Mediator of Workplace Anxiety and Moderator of Vocational Delay of Gratification. *International Journal of Mental Health*

- Promotion*, 27(4), 591–606. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2025.057726>
- Wijaya, A. (2019). *Metode penelitian menggunakan smart PLS 03*. Innosain.
- Wijaya, G. C., & Shiva, I. K. W. D. (2024). Happiness At Work, Work Life Balance, Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Café Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2).
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Priok PGU (Power Generation Unit) di Jakarta Utara ". *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(01), 154–160.
- Yanthi, Y. S., Widodo, S., & Budi, W. (2025). Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Pusdikbangspes Kodiklat TNI. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 208–221.
- Zheng, X., Zhu, W., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(4), 743–749. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110014
 Nama : Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Dr. Setiani, M.M
 Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	17 September 2025	Konsultasi outline dan persetujuan topik judul proposal	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	24 September 2025	Konsultasi revisi judul dan setor beberapa jurnal yg mendukung penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	1 Oktober 2025	Konsultasi latar belakang	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	8 Oktober 2025	Revisi menambahkan gap riset pada bab 1	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	15 Oktober 2025	Konsultasi bab 1,2, dan 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	15 Desember 2025	Revisi bab 1-3 setelah seminar proposal	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	9 Februari 2026	Konsultasi hasil distribusi jawaban responden	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	5 Maret 2026	Konsultasi hasil bab 4 dan 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	1 April 2026	Revisi penambahan penjelasan di bab 4 dan 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 1 April 2026

Dosen Pembimbing



Dr. Setiani, M.M

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan, saya Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi". Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang sebenarnya. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menjawab dengan jujur dan objektif. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Masa Bekerja :

II. Pentunjuk Pengisian

STTS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

KS (Kurang Setuju) = 3

S (Setuju) = 4

III. Daftar Pertanyaan

A. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
4.	Target pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya capai					
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
6.	Saya jarang menunda penyelesaian pekerjaan					
7.	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya memanfaatkan alat kerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas					
9.	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya					

B. Job Satisfaction

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
2.	Pekerjaan saya menarik dan sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan saya					
4.	Kompensasi yang saya terima dirasakan adil					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi					

6.	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karier di perusahaan ini					
7.	Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Atasan saya memperlakukan karyawan secara adil					
9.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya					
10.	Rekan kerja saya bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

C. Employee Well-Being

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
2.	Tunjangan dan insentif yang diberikan perusahaan sudah memadai					
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan saya bekerja					
4.	Saya mendapatkan hak cuti dan izin kerja sesuai dengan ketentuan					
5.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan					
6.	Saya merasa terbantu dengan program kesejahteraan yang disediakan perusahaan					

D. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
2.	Saya hampir tidak pernah absen bekerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan					
3.	Saya mematuhi seluruh peraturan kerja yang berlaku di perusahaan					
4.	Saya menjalankan kebijakan dan prosedur kerja dengan penuh tanggung jawab					
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan					
6.	Saya mengikuti prosedur kerja dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					
7.	Saya bekerja dengan teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Saya berusaha menghindari kesalahan dalam bekerja					
9.	Saya menjalankan tugas dengan sikap					

	profesional					
10.	Saya menunjukkan sikap dan perilaku yang baik terhadap rekan kerja maupun atasan					

Lampiran 3 Data Kuesioner

Variabel Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	3	5
4	5	5	4	4	4	3	5	4	4
5	5	4	5	4	3	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	5	3	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	3	5	5	4	4	5	4	4
3	4	4	3	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	3	5	5	4	4
5	4	4	5	5	4	5	3	4	4
4	5	4	3	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4	2	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	3	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	3	5	4	4	5	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
4	4	4	4	3	5	3	3	5	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	2	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	5	4
5	3	3	3	4	5	5	5	4	5
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	2	2	3	2	3
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
3	4	5	3	4	4	5	5	4	3
4	3	3	4	4	5	4	4	3	4
4	3	5	4	4	4	3	4	4	4

3	2	2	4	4	3	3	3	3	3
4	2	4	3	2	2	3	2	3	4
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	5	5	4	4	3	4	5	4	3
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
3	4	2	3	2	2	3	3	2	3
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
4	4	4	4	3	5	3	3	5	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	2	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	5	4
5	3	3	3	4	5	5	5	4	5
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
2	1	3	2	3	3	3	3	1	1
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4
2	1	3	2	3	3	3	3	1	1
4	3	4	4	4	5	3	5	5	3
4	5	3	4	4	5	3	3	4	5
5	3	3	3	4	4	5	4	3	3
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
4	4	4	4	3	5	3	3	5	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	2	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	3	4	3	4	4	5	4
5	3	3	3	4	5	5	5	4	5
3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
2	1	3	2	3	3	3	3	1	1
3	4	5	3	4	5	5	4	5	4
3	5	4	5	3	5	4	5	5	4
5	5	3	5	5	5	5	3	5	4
3	5	3	5	3	5	5	4	5	3
5	3	5	4	5	5	4	5	5	3
3	5	4	5	3	5	5	4	5	4

5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
5	4	5	1	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	5	3	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
3	4	4	5	4	5	5	4	3	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
2	3	3	2	3	2	3	4	2	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	5	4	4	4	4	3	4	3	5
2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
1	2	1	3	2	2	2	2	1	2
2	2	4	4	2	2	3	4	2	2
4	4	2	2	3	4	2	3	4	4
5	4	4	3	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
5	4	5	1	5	5	5	5	5	4
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
5	4	4	5	3	3	4	5	4	4
3	3	5	5	5	4	5	4	5	5
4	3	4	4	5	5	3	4	4	3
4	5	5	3	4	5	3	3	5	3
4	4	3	5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
1	2	1	3	2	2	2	2	1	2
2	2	4	4	2	2	3	4	2	2
4	4	2	2	3	4	2	3	4	4
5	4	4	3	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
4	5	4	5	3	5	5	4	5	4
3	5	4	5	3	5	5	4	5	3
5	4	5	5	4	4	3	4	5	3
4	4	5	5	4	4	3	4	5	3
4	5	3	5	3	5	5	4	5	4
4	5	4	5	3	4	5	4	5	3
5	4	4	5	3	4	5	4	5	4
5	3	5	5	5	3	4	4	5	3
5	4	4	4	3	4	5	4	5	3
4	5	3	5	3	5	5	4	5	3
5	4	5	5	5	4	3	4	5	3
4	5	4	5	3	5	5	4	5	3
4	5	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	5	3	4	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	3	5	3	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4

Variabel *Employee-Well Being*

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	3	4
5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4
3	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	3	5
4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5

4	5	5	4	4	4
4	5	3	4	3	4
4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	3	4
5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4
3	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	3
4	4	4	5	4	3
2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	4	4
4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4
3	5	5	4	3	4
5	5	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3
3	4	5	4	3	5
4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	2	3
5	3	3	4	5	5
2	3	2	1	2	2
5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4
5	4	3	5	4	4
4	5	5	5	4	5
4	3	3	4	2	2
5	5	5	4	4	5
3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	3	3
5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5
3	3	3	4	3	2
4	5	4	5	5	4
5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5
5	3	3	4	5	5
2	3	2	1	2	2
5	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4
5	4	3	5	4	4
4	5	5	5	4	5
4	3	3	4	2	2
5	5	5	4	4	5
3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	3	2
5	5	4	4	5	4
5	4	3	4	5	3
5	5	3	4	5	4
4	5	5	4	5	3
5	5	3	4	5	4
5	4	3	4	5	3
5	5	3	4	5	4
5	4	3	4	5	3
5	4	3	4	5	3
5	4	3	4	5	3
5	5	4	4	5	3
4	3	5	5	4	4
5	5	3	4	5	3
5	5	3	4	5	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	5
5	4	5	4	5	4

Variabel Disiplin Kerja

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	3	5	4	5
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5

4	5	4	4	5	3	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4
5	4	5	5	4	5	3	4	5	5
4	5	4	5	5	4	5	3	4	4
3	5	4	4	5	4	5	3	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
5	4	4	3	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	3	4	5	4	3	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
1	2	1	1	2	2	1	3	1	2
3	4	3	3	4	4	3	5	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	2	2	2	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	4	4	4	5	4	3	4	4	3
5	4	4	3	5	3	3	5	5	5
3	3	3	3	2	4	2	2	4	4
3	4	4	3	5	5	4	4	5	5
2	1	1	3	1	2	3	2	2	2
2	4	2	4	3	3	2	2	3	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
1	3	1	3	2	2	1	3	1	2
3	4	3	5	4	4	3	5	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	5	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5

5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	2	3	3	3
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	4	3	3	4	4	5	3	4
3	3	3	4	4	3	2	3	3	2
3	5	5	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	4	5	4	3	3	4
5	3	4	3	5	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
1	3	1	3	2	2	1	3	1	2
3	4	3	5	4	4	3	5	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	5	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	2	3	3	2
5	4	5	3	5	3	5	4	5	3
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	3	4	4	5	3
5	4	5	3	5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	5	3	4	4	5	4
4	4	4	5	5	3	4	5	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	3
4	4	5	5	4	3	5	4	5	4
4	5	4	5	3	5	5	4	5	3
4	5	4	4	5	3	5	4	5	4
5	4	5	4	5	3	5	5	4	4
4	3	5	3	5	5	5	5	4	3
4	4	5	3	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5

Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	X1.1	0.866	Valid
	X1.10	0.792	Valid
	X1.2	0.837	Valid
	X1.3	0.824	Valid
	X1.4	0.563	Valid
	X1.5	0.809	Valid
	X1.6	0.807	Valid
	X1.7	0.811	Valid
	X1.8	0.802	Valid
	X1.9	0.888	Valid
<i>Employee Well Being</i>	X2.1	0.723	Valid
	X2.2	0.769	Valid
	X2.3	0.672	Valid
	X2.4	0.764	Valid
	X2.5	0.735	Valid
	X2.6	0.750	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.843	Valid
	Y10	0.808	Valid
	Y2	0.796	Valid
	Y3	0.795	Valid
	Y4	0.835	Valid
	Y5	0.757	Valid
	Y6	0.733	Valid
	Y7	0.797	Valid
	Y8	0.743	Valid
	Y9	0.827	Valid
Disiplin Kerja	Z1	0.834	Valid
	Z10	0.734	Valid
	Z2	0.791	Valid
	Z3	0.886	Valid
	Z4	0.651	Valid
	Z5	0.746	Valid
	Z6	0.740	Valid
	Z7	0.839	Valid
	Z8	0.765	Valid
	Z9	0.849	Valid

Uji Validitas Diskriminan

	Disiplin Kerja	<i>Employee Well-Being</i>	<i>Job Satisfaction</i>	Kinerja Karyawan
X1.1	0.614	0.313	0.866	0.590
X1.10	0.578	0.299	0.792	0.591
X1.2	0.629	0.300	0.837	0.664
X1.3	0.685	0.461	0.824	0.688
X1.4	0.58	0.350	0.563	0.586
X1.5	0.522	0.325	0.809	0.538
X1.6	0.545	0.260	0.807	0.479
X1.7	0.593	0.304	0.811	0.603
X1.8	0.628	0.433	0.802	0.610
X1.9	0.673	0.354	0.888	0.624
X2.1	0.523	0.723	0.350	0.391
X2.2	0.469	0.769	0.232	0.411
X2.3	0.419	0.672	0.287	0.434
X2.4	0.504	0.764	0.379	0.436
X2.5	0.44	0.735	0.312	0.430
X2.6	0.408	0.750	0.324	0.462
Y1	0.724	0.517	0.661	0.843
Y10	0.675	0.493	0.695	0.808
Y2	0.593	0.434	0.586	0.796
Y3	0.684	0.414	0.620	0.795
Y4	0.670	0.516	0.570	0.835
Y5	0.623	0.415	0.672	0.757
Y6	0.615	0.538	0.465	0.733
Y7	0.656	0.401	0.504	0.797
Y8	0.644	0.401	0.556	0.743
Y9	0.667	0.477	0.605	0.827
Z1	0.834	0.476	0.671	0.706
Z10	0.734	0.51	0.601	0.718
Z2	0.791	0.484	0.570	0.630
Z3	0.886	0.515	0.754	0.737
Z4	0.651	0.280	0.368	0.422
Z5	0.746	0.484	0.514	0.605
Z6	0.740	0.402	0.561	0.598
Z7	0.839	0.567	0.700	0.695
Z8	0.765	0.588	0.487	0.583
Z9	0.849	0.567	0.635	0.719

Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Ave
	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Disiplin K...	0.931	0.938	0.941	0.618
Employee...	0.830	0.831	0.876	0.542
Job Satisf...	0.938	0.940	0.948	0.647
Kinerja Ka...	0.935	0.936	0.945	0.631

Nilai R-Square (Inner Model)

R Square			
Matrix	R Square	R Square Adjusted	
		R Square	R Square ...
Disiplin Kerja		0.688	0.681
Kinerja Karyawan		0.728	0.719

Nilai F-Square (Inner Model)

f Square				
Matrix	f Square			
	Disiplin K...	Employee...	Job Satisf...	Kinerja Ka...
Disiplin Kerja				0.304
Employee Well-Being	0.360			0.035
Job Satisfaction_	0.944			0.145
Kinerja Karyawan				

Hasil Uji Hipotesis

Nilai *Direct Effect*

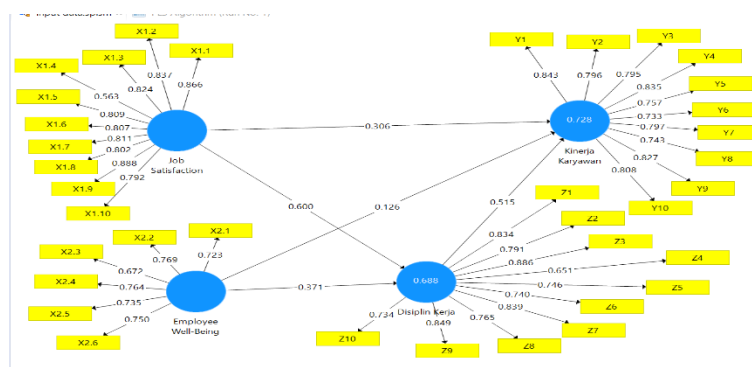
	Original Sample	Mean	STDEV	T Statistics	P Values
H3: Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.515	0.506	0.13	3.966	0.000
H2:	0.126	0.14	0.105	1.198	0.231

Employee Well-Being (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)					
H1: Job Satisfaction (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.306	0.298	0.111	2.758	0.006

Nilai Indirect Effect

	Original Sample	Mean	STDEV	T Statistics	P Values
H5: Employee Well-Being (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.191	0.196	0.075	2.552	0.011
H4: Job Satisfaction (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.309	0.297	0.102	3.027	0.003

Hasil Uji Validitas Konvergen



Lampiran 5 Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-2145/F.Ek.1/PP.00.9/09/2025 22 September 2025
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. **Kepala HRD PT. Kemasan Ciptatama Sempurna**
Jl. Randupitu-Gunung Gangsir No.1, Pagar Gn., Randupitu, Kec. Gempol, Pasuruan,
Jawa Timur 67155
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah
NIM : 220501110014
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : +6285748972632
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dosen Pembimbing : Dr. Setiani, M.M
Waktu Pelaksanaan : 20 September 2025 s.d 31 Januari 2026

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Yuniarti Hidayah Suyoso Putra

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 6 Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah
NIM : 220501110014
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Well-Being terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Kemasan Ciptatama Sampurna)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	22%	17%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 April 2026

UP2M



Zuraidah, M.S.A

Lampiran 7 Biodata Peneliti

Nama : Siti Dewi Anggraini Nur Rohmah

Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 04 Mei 2004

Alamat Asal : Kedanten RT 001/RW 003, Wonokoyo, Beji, Pasuruan

Alamat Domisili : Jl. Mertojoyo Blok. L, Merjosari, Kec. Lowokwaru,
Kota Malang

Telepon/Hp : 085748972632

Email : sitidewianggraininr@gmail.com

Pendidikan Formal

2008 - 2010 : TK Al-Faqihyah

2010 - 2016 : SDN Sumbersari 2

2016 - 2019 : SMPN 1 Beji

2019 - 2022 : MAS Unggulan Amanatul Ummah Surabaya

2022 - 2026 : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2021 - 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2022 - 2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang