

Pengaruh Disiplin Kerja dan Perlindungan Hak Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Miftahul Jannah¹, Qristin Violinda², Ika Indriasari³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

miptakhul2003@gmail.com¹ gviolinda@upgris.ac.id² ikaindriasari@upgris.ac.id³

Abstrak

PT Tri Eka Investama Makmur Semarang adalah perusahaan manufaktur di Indonesia yang berfokus pada bidang industry pengolahan kayu LVL (Laminated Veener Lumber). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan perlindungan hak karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi karyawan di PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang dijadikan sampel, sampel keseluruhan pada penelitian ini berjumlah 76 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penggumpulan data. Teknik pengolahan data menggunakan PLS-SEM. Berdasarkan dari penelitian di PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang, maka hasil menunjukkan disiplin kerja dan perlindungan hak karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung, serta perlindungan hak memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut, meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan perlindungan hak dan program disiplin untuk kinerja optimal di industri manufaktur.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Perlindungan Hak Karyawan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Karyawan PKWT

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi aset utama perusahaan dalam mencapai tujuan operasional secara optimal. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pesawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Organisasi atau perusahaan tidak bisa terlepas dari tanggung jawab manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pesawain. PT Tri Eka Investama Makmur Semarang adalah perusahaan manufaktur di Indonesia yang berfokus pada bidang industry pengolahan kayu LVL (*Laminated Veener Lumber*). Dengan karakteristik industri padat karya dan memerlukan ketelitian tinggi dalam setiap proses produksi guna memastikan kualitas produk sesuai standar ekspor, tekanan untuk mencapai target produksi dan layanan yang tinggi sering kali beriringan dengan tuntutan terhadap dedikasi karyawan. Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja demi mencapai tujuan sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya disiplin kerja dan perlindungan hak karyawan. Tantangan kinerja karyawan PKWT muncul akibat tingkat absensi tinggi. PT Tri Eka Investama Makmur Semarang fokus pada produksi barang ekspor yang memerlukan ketelitian tinggi. Data absensi Juni-September 2025 menunjukkan total 136 hari ketidakhadiran, dengan puncak pada September (CT 26 hari, SKD 23 hari), yang mengganggu produktivitas. Kondisi ini mencerminkan masalah disiplin kerja dan perlindungan hak karyawan PKWT.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang pada bulan Juni-September

Keterangan	CT	SKD	IJ	A
Juni	8	15	2	2
Juli	13	4	7	1
Agustus	11	10	5	1
September	26	23	7	1
Total	58	52	21	5

Sumber : PT. Tri Eka Investama Makmur Semarang, 2025

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, tapi sering menimbulkan ketidakpastian kerja bagi karyawan. Berdasarkan UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023, pekerja PKWT berhak atas jaminan sosial dan perlindungan upah, namun implementasi lapangan masih timpang. Hal ini memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen.

PKWT membantu pengusaha mengelola tenaga kerja, terutama untuk pekerjaan musiman, proyek jangka pendek, atau jenis pekerjaan yang tidak memerlukan hubungan kerja jangka panjang. Namun, PKWT sering menyebabkan ketidakpastian tentang status kerja, yang menyebabkan ketidakamanan dalam pekerjaan. Seringkali, pekerja PKWT tidak memiliki hak-hak yang setara dengan pekerja tetap, seperti pesangon, stabilitas karier, dan jaminan sosial. Selain itu, ada kemungkinan pengusaha akan melanggar undang-undang, seperti melampaui waktu PKWT yang diizinkan atau mengubah status pekerja untuk menghindari hak-hak tertentu.

Berdasarkan latar belakang, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan ke bulan mengalami peningkatan. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja yang berdampak pada meningkatnya angka ketidakhadiran dalam data absensi. Selain itu hasil dari observasi yang dilakukan pada tanggal 3 November 2025 berdasarkan informasi dari informan di PT Tri Eka Investama Makmur Semarang menjelaskan bahwa mengenai perlindungan hak karyawan sudah diterapkan. Perlindungan hak karyawan yang dilindungi di PT Tri Eka Investama Makmur Semarang yaitu pada karyawan PKWT dan kontrak khusus, sedangkan untuk Pekerja Harian Lepas (PHL) masih belum mendapatkan perlindungan hak karyawan sepenuhnya. Pekerja PKWT dan kontrak khusus mendapatkan perlindungan hak karyawan seperti BPJS Ketenagakerjaan dan upah. Mengenai BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawan PKWT masih bisa dicairkan, namun untuk pekerja harian lepas belum bisa.

Untuk permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja dan perlindungannya terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel tersebut. Selain itu, berdasarkan hasil kajian penelitian sebelumnya ditemukan adanya gap pada penelitian tersebut dimana terdapat beberapa kesimpulan dari penelitian sebelumnya terkait dengan variabel disiplin kerja, perlindungan hak karyawan dan kinerja karyawan sehingga peneliti ingin membandingkan apakah terdapat pengaruh dari variabel tersebut dalam penelitiannya.

Disiplin kerja meningkatkan ketataan aturan dan tanggung jawab, sementara perlindungan hak karyawan menjamin kesejahteraan. Kedua faktor memediasi kinerja melalui kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan penelitian Erawati & Wahyono (2019). Penelitian ini menguji hubungan tersebut pada karyawan PKWT untuk rekomendasi perbaikan.

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan perlindungan hak terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai intervening pada karyawan PKWT PT Tri Eka Investama Makmur. Temuan gap dari studi sebelumnya, seperti Fanny Iswara (2021) yang kontradiktif soal disiplin-kepuasan, mendorong analisis lebih lanjut. Hasil diharapkan beri rekomendasi praktis bagi perusahaan tingkatkan SDM di era kompetitif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X1) dan perlindungan hak karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang.. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi karyawan di PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang dijadikan sampel, saampel keseluruhan pada penelitian ini berjumlah 76 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penggumpulan data. Teknik pengolahan data menggunakan PLS-SEM. Pendekatan ini memastikan representasi penuh tanpa sampling error, sesuai Sugiyono (2019). Analisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4.0, dengan bootstrapping (5.000 subsample) untuk uji signifikansi ($p<0,05$). Uji instrumen: validitas ($AVE>0,50$, loading $>0,70$, Fornell-Larcker); reliabilitas (Cronbach's alpha $>0,70$, composite reliability $>0,70$); model struktural (R^2 , f^2 , path coefficient) untuk hipotesis mediasi [Ghozali, 2021].

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data pada Penelitian ini. Kuesioner dipilih karena sebagai mekanisme pengmpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan dibutuhkan seorang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu *sampling* total (jenuh) yaitu ketika jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin mengumpulkan data dari seluruh anggota populasi untuk memperoleh representasi yang lengkap. Sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel total adalah sensus (Sugiyono, 2019). Sampel yang ada pada Penelitian ini berjumlah 76 karyawan.

2.2. Pengukuran Variabel

Tabel 2.1
Variabel Pengembangan Indikator Peneliti

Variabel	Indikator	Peneliti Terdahulu
Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran 2. Penggunaan Jam Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Ketaatan pada Peraturan 5. Keadilan	(Octorano, 2015)
Perlindungan Hak Karyawan (X2)	1. Hak pekerja dalam hubungan kerja 2. Hak pekerja atas jaminan sosial dan K3 3. Hak pekerja atas perlindungan upah 4. Hak pekerja atas pembatasan waktu	(UU No. 13 Tahun 2003)

Variabel	Indikator	Peneliti Terdahulu
	<p>kerja, istirahat, cuti, dan libur</p> <p>5. Hak pekerja mendapat perlindungan dari tindakan PHK</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas kerja3. Ketepatan waktu4. Komitmen Kerja5. Efektivitas	(Silaen, 2021)
Kepuasa Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none">1. Upah2. Promosi (<i>Promotion Opportunities</i>)3. Pengawasan (<i>Supervision</i>)4. Rekan kerja5. Lingkungan kerja6. Kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri	(Robbins, 2001:148)

Sumber: Diadopsi dari Penelitian Terdahulu untuk Studi ini, 2025

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PKWT di PT. Tri Eka Investama Makmur Semarang. Metode pengumpulan data dilakukan secara *offline* yaitu datang langsung ke perusahaan dengan menggunakan lembaran kertas (*hardfile*) yang dibagikan satu per-satu pada karyawan. Kuesioner yang digunakan merupakan hasil pengembangan dari penelitian terdahulu yang mewakili variabel independen dan dependen yang serupa dengan variabel yang digunakan oleh peneliti saat ini. Total pertanyaan pada penelitian ini sebanyak 21 pertanyaan, yang terdiri dari 5 variabel disiplin kerja, 5 variabel perlindungan hak karyawan, 5 pertanyaan kinerja karyawan, dan 6 pertanyaan kepuasan kerja. Waktu yang dibutuhkan dalam pengumpulan hasil penyebarluasan kuesioner ini berlangsung mulai dari tanggal 3 November – 25 November 2025. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 76 responden, hal tersebut sudah sesuai dengan jumlah responden yang dibutuhkan peneliti.

Tabel 3.1
Hasil Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	Pengaruh	T statistik	P value	Keterangan
H1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	10,147	0,000	Diterima
H2	Pengaruh Perlindungan Hak Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	4,176	0,000	Diterima
H3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	1,284	0,199	Ditolak
H4	Pengaruh Perlindungan Hak Karyawan terhadap Kepuasan Kerja	4,214	0,000	Diterima
H5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	4,041	0,000	Diterima
H6	Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	3,569	0,000	Diterima
H7	Pengaruh Perlindungan Hak Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	2,783	0,005	Diterima

Sumber : data primer yang diolah *SmartPLS*, 2025

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan karena karyawan PKWT yang patuh pada aturan kehadiran dan tanggung jawab meningkatkan produktivitas, selaras dengan teori Simamora (2006) dan data absensi tinggi di latar belakang. Perlindungan hak karyawan juga mendorong kinerja melalui rasa aman dari PHK dan jaminan sosial sesuai UU No. 13/2003, mengurangi ketidakhadiran seperti CT dan SKD pada September. Kepuasan Kerja memediasi hubungan disiplin serta perlindungan hak terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa dilindungi dan disiplin cenderung puas dengan upah serta rekan kerja, konsisten dengan penelitian Rahayu et al. (2023). Temuan ini menjelaskan gap penelitian terdahulu seperti Fanny Iswara (2021) di mana disiplin tidak selalu langsung berpengaruh, tapi melalui mediasi kepuasan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan disarankan agar dapat memperkuat komitmen melalui pelatihan disiplin dan BPJS penuh untuk optimalisas

Hasil dari Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perlindungan Hak Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai berikut :

1. **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Azzahra dan Trisnina (2024) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena nilai yang dihasilkan sebesar 0.343 dengan P-Value 0.00 <0,05. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian (Rostina et al., 2020) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat ditegakkan. Pelanggaran disiplin kerja tidak hanya merugikan organisasi secara keseluruhan, tetapi juga menunjukkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Penelitian ini membuktikan bahwa rendahnya kedisiplinan karyawan berdampak pada penurunan kinerja, yang terlihat dari tingkat absensi tinggi, keterlambatan datang kerja, pulang lebih awal, serta kebiasaan menunda-nunda selama waktu istirahat.

2. **Pengaruh Perlindungan Hak Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perlindungan Hak Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai p-value yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis pengaruh tersebut diterima sesuai dengan kriteria pengujian statistik dalam SmartPLS. Nilai path coefficient awal dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 0,365 dengan P-Value 0,00 (<0,05), yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampe et al., (2022) yang mengatakan bahwa Perlindungan Hak Karyawan (Perlindungan SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena perlindungan hak karyawan menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Selain itu, perlindungan hak karyawan yang layak seperti hak upah, BPJS Ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap tindakan PHK yang sesuai perjanjian akan meningkatkan kinerja yang produktivitas

3. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dibuktikan dengan p-value yang lebih dari 0,05, sehingga hipotesis pengaruh tersebut ditolak. Nilai path coefficient awal dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 0,153 dengan P-Value 0,199, yang mengindikasikan pengaruh tidak signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fanny Iswara Putri, 2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Secara teori kepuasan kerja berpengaruh dengan tingkat absen (Stephen Robbins, 2015). Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi seberapa pun disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Pengukuran disiplin menggunakan indikator kehadiran, penggunaan jam kerja, tanggung jawab, ketataan terhadap aturan, dan keadilan. Dari indikator tersebut yang memiliki factor loading terbesar yang paling tidak berpengaruh untuk membentuk kepuasan kerja yaitu keadilan dan tanggung jawab, artinya indikator tersebut bukanlah suatu bentuk kedisiplinan tetapi merupakan suatu sikap seseorang yang terbentuk karena suatu kebiasaan hidup yang menyertai individu dan budaya kerjanya.

4. **Pengaruh Perlindungan Hak Karyawan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perlindungan Hak Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dibuktikan dengan nilai p-value yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis pengaruh tersebut diterima sesuai dengan kriteria pengujian statistik dalam SmartPLS. Nilai path coefficient awal dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

mencapai 0,366 dengan P-Value 0,000 (<0,05), yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Aninditiya, 2015) menyatakan bahwa Hak-hak karyawan sangat berhubungan dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu Perlindungan Hak Karyawan juga tertulis di UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

Berdasarkan temuan tersebut adanya pengaruh positif dikarenakan ketika hak-hak yang sudah diperjuangkan karyawan melalui media perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas. Hak-hak tersebut contohnya adalah hak perlindungan upah dan hak perlindungan dari tindakan PHK.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai *p-value* yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis pengaruh tersebut diterima sesuai dengan kriteria pengujian statistik dalam SmartPLS. Nilai *path coefficient* awal dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 0,454 dengan P-Value 0,000 (<0,05), yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh J. Hartanti Nugrahaningsih (2017) mengatakan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh A. Indrawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, adanya temuan sebelumnya mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin optimal kinerja yang mereka capai. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu rasa malas yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dibuktikan dengan nilai *p-value* yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis pengaruh tersebut diterima sesuai dengan kriteria pengujian statistik dalam SmartPLS. Nilai *path coefficient* awal dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 0,290 dengan P-Value 0,000 (<0,05), yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Munir, Muhammad Fachmi (2020) menyatakan bahwa dalam penelitiannya kepuasan kerja berperan sebagai mediasi, ditemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh D. Alexander Situmorang (1907) menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja, yang merupakan faktor kunci dalam disiplin kerja, secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Kinerja adalah hasil optimal dari pemanfaatan kemampuan individu atau kelompok melalui keterampilan, pengalaman, keikhlasan, serta pengelolaan waktu yang efektif. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, sehingga pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih unggul (Ade Azzahra dan Trisnawati 2024)

7. Pengaruh Perlindungan Hak Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perlindungan Hak Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dibuktikan dengan nilai *p-value* yang kurang dari 0,05, sehingga hipotesis pengaruh tersebut diterima sesuai dengan kriteria pengujian statistic dalam SmartPLS. Nilai *path coefficient* awal dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 0,166 dengan P-Value 0,000 (<0,05), yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan.

Temuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh S. Nadyah Nurul dkk (2024) menyatakan bahwa Perlindungan K3 sebagai salah satu indikator Perlindungan hak karyawan menghasilkan dampak positif signifikan. Pada penelitiannya menyatakan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perlindungan Hak Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PKWT PT. Tri Eka Investama Makmur Semarang)” dapat disimpulkan bahwa : 1. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang, di mana tingkat kedisiplinan yang tinggi pekerja berkontribusi pada peningkatan performa kerja secara keseluruhan. 2. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hak karyawan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PKWT PT Tri Eka Investama Makmur Semarang, sehingga rasa aman dan perlindungan dari perusahaan mendorong pekerja untuk mencapai performa optimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PKWT di PT Tri Eka Investama Makmur Semarang, yang berarti bahwa penerapan disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan tingkat kepuasan emosional pekerja. 3. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hak karyawan secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan PKWT di PT Tri Eka Investama Makmur Semarang, yang berarti bahwa pemenuhan hak karyawan yang tepat seperti upah layak dan jaminan sosial, maka meningkatkan tingkat kepuasan emosional pekerja. 4. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan PKWT di PT Tri Eka Investama Makmur Semarang, yang berarti bahwa pencapaian performa kerja yang baik memberikan rasa pencapaian dan kepuasan bagi pekerja. 5. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. 6. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hak karyawan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Referensi

1. Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301.
2. Fachmi, M., & Setiawan, I. P. (2020). *Strategi meningkatkan kepuasan nasabah analisis kasus melalui riset di industri asuransi jiwa*. CV. Pustaka Learning Center.
3. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program Smarppls
4. NUGROHO, K. S. PEMBANGUNAN PEMBANGUNAN.
5. Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629-636.
6. Putri, Fanny Iswara, and Kustini Kustini. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya." *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual* 6.3 (2021): 629-636.
7. Rahayu, S., & Muryati, M. (2025). PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA ATAS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo). *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 4(3), 417-438.
8. Silaen, N. R., Syamsuriyah, S., Chairunnisa, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan.
9. Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN.
10. Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). *Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian.... In Bandung: Alfabeta Cv*.
11. Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif. (alfabeta, Bandung, 2019).
12. Niru Anita Sinaga, T. Z. (2021). *PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*.
13. Aninditiya, R. D. (2015). *TERHADAP HAK-HAK KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. 28(1), 84–92.
14. Fanny Iswara Putri, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. 6(1), 629–636.
15. Rostina, C. F., Mariani, K., & Tantyo, J. D. (2020). *The Influence of Training, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Vemrer Jaya Abadi Medan*. 4(2), 1145–1149.
16. Pratama, R., Wahjusaputri, S., Wibowo, A. A., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., & Hamka, P. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT JAKARTA TIMUR*. 7(1), 105–112.
17. Sanjaya, F. A. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI KC SURABAYA JEMURSARI*.