

Kajian Mediasi Psychological Well-Being pada Dampak Disiplin Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja Pegawai

Difka Lukita Zaskia¹ Irwansyah² Shoalihins³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords:

Disiplin Kerja

Job Insecurity

Kinerja Pegawai

Psychological Well Being

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Job Insecurity terhadap Kinerja Pegawai dengan Psychological Well-Being sebagai variabel intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research, penelitian ini melibatkan 80 pegawai honorer di Dinas Kesehatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Psychological Well-Being. Sebaliknya, Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being. Kinerja Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being, dan mediasi Kinerja Pegawai dalam kedua hubungan tersebut terbilang lemah. Keterbatasan penelitian ini terletak pada sampel yang terbatas pada satu instansi, sehingga disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan sosial dan budaya organisasi pada penelitian selanjutnya.

This study aims to analyze the effect of Work Discipline and Job Insecurity on Employee Performance with Psychological Well-Being as an intervening variable. Using a quantitative approach with explanatory research, this study involved 80 honorary employees at the Health Office. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a 5-point Likert scale. The results showed that Work Discipline had a significant effect on Employee Performance and Psychological Well-Being. In contrast, Job Insecurity did not significantly affect Employee Performance but had a significant effect on Psychological Well-Being. Employee Performance did not significantly affect Psychological Well-Being, and the mediation of Employee Performance in both relationships was weak. The limitation of this study lies in the sample being limited to one institution, so it is recommended to expand the sample scope and consider other variables such as social support and organizational culture in future studies.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Lukita Zaskia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu

Jalan Syech Muhammad, Jl. Lkr. Utara Sawete Bali I, Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Bar. 84216

Email: difkalukitaz@gmail.com

PENDAHULUAN

Transformasi dalam sektor pelayanan publik, khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan, telah membawa berbagai tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam hal kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja merupakan fondasi utama yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, keteraturan dalam menjalankan tugas, serta tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang diberikan. Ketika disiplin kerja menurun, efisiensi organisasi dan kualitas pelayanan pun turut terdampak.

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam pencapaian kinerja organisasi, terutama di sektor publik yang berbasis pelayanan masyarakat (Akosile & Olatunji, 2022; Purba et al., 2023; Thahira & Wibowo, 2021). Fenomena penurunan disiplin kerja yang terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Dompu, ditunjukkan melalui penurunan tingkat kehadiran serta capaian indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) dari tahun 2023 ke 2024, menjadi sinyal perlunya perhatian mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi performa pegawai.

Kondisi terkini di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Dompu menunjukkan adanya penurunan yang signifikan dalam hal disiplin kerja pegawai, yang tercermin dari absensi atau daftar hadir pegawai sepanjang tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil survei

pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di ruang kepegawaian dan ruang program pelaporan – tempat di mana data absensi dan indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) disimpan ditemukan bahwa tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan cukup tajam. Penurunan ini berbanding lurus dengan penurunan capaian kinerja organisasi pada berbagai indikator pelayanan kesehatan.

Tabel kinerja SPM tahun 2023 dan 2024 memperlihatkan bahwa sebagian besar indikator mengalami penurunan capaian, meskipun target tetap ditetapkan sebesar 100%. Pada tahun 2023, misalnya, indikator jumlah pelayanan kesehatan ibu hamil (K4) mencapai 93,19%, sementara pada tahun 2024 capaian indikator yang sama turun menjadi 82,31%. Penurunan serupa terjadi pada indikator pelayanan kesehatan ibu bersalin (dari 84,48% menjadi 79,66%) dan pelayanan usia produktif (dari 73,00% menjadi 69,17%). Bahkan, beberapa indikator yang sebelumnya sudah menunjukkan capaian tinggi pada tahun 2023 seperti pelayanan lansia (89,00%) juga mengalami penurunan di tahun berikutnya (81,59%).

Fenomena ini menunjukkan adanya hubungan erat antara menurunnya disiplin kerja pegawai dengan turunnya kinerja pelayanan publik, khususnya pelayanan kesehatan dasar yang menjadi mandat utama Dinas Kesehatan. Meskipun terdapat indikator yang menunjukkan perbaikan capaian, seperti pelayanan balita dan penderita hipertensi serta diabetes melitus yang mencapai 100% pada tahun 2024, namun hal ini tidak dapat menutupi adanya indikator lain yang mengalami penurunan tajam, seperti pelayanan terhadap kelompok usia produktif dan orang dengan risiko terinfeksi HIV.

Hasil pengamatan ini memperkuat asumsi bahwa ketidakteraturan dalam kehadiran pegawai berdampak langsung pada efektivitas pelayanan. Ketidakhadiran pegawai secara konsisten tidak hanya mengganggu ritme kerja tim, tetapi juga menghambat pencapaian target-target pelayanan yang telah direncanakan. Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran akan keberlangsungan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat, apalagi dalam konteks pelayanan yang bersifat preventif dan kuratif secara simultan.

Temuan ini menjadi landasan penting bagi penelitian ini untuk lebih dalam menggali faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai, dan bagaimana faktor tersebut pada akhirnya berdampak pada kinerja pelayanan. Di sisi lain, kondisi ini juga menjadi bukti empirik awal bahwa pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal kedisiplinan dan kepastian kerja, perlu mendapatkan perhatian serius guna meningkatkan kembali kualitas pelayanan publik di sektor kesehatan.

Selain disiplin kerja, aspek ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) menjadi isu krusial yang turut memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Mayoritas pegawai honorer di Dinas Kesehatan Kabupaten Dompu menghadapi ketidakpastian status kepegawaian, terutama menjelang rencana penghapusan tenaga honorer pada tahun 2025. Ketidakamanan pekerjaan secara umum dapat menurunkan motivasi dan kesehatan mental, bahkan menyebabkan stres berkepanjangan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja (Cheng & Chan, 2023; Lee et al., 2022; Sora et al., 2021).

Beberapa studi menunjukkan bahwa persepsi terhadap stabilitas pekerjaan memiliki korelasi langsung terhadap kinerja dan loyalitas pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik yang bergantung pada kesinambungan pelayanan. Dalam konteks ini, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja. Pegawai dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi tekanan, serta tetap produktif dan termotivasi dalam bekerja (Grant et al., 2021; Ryff et al., 2023; De Witte et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta adanya dukungan sosial dari sesama rekan kerja, telah terbukti meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, *psychological well-being* dapat menjadi elemen penting dalam menjaga stabilitas performa kerja meskipun dalam kondisi kerja yang penuh ketidakpastian.

Penelitian terdahulu sebagian besar telah mengkaji pengaruh disiplin kerja dan *job insecurity* secara terpisah terhadap kinerja pegawai, namun masih terbatas dalam menggabungkan kedua variabel tersebut secara simultan, apalagi dengan mempertimbangkan *psychological well-being* sebagai variabel mediasi dalam konteks instansi pelayanan publik daerah. Studi ini menawarkan kebaruan melalui pendekatan integratif yang menguji hubungan antara ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya dalam konteks pegawai honorer di sektor kesehatan daerah. Kontribusi keilmuannya terletak pada pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana interaksi ketiga variabel tersebut dapat

membentuk strategi kebijakan kepegawaian yang lebih adaptif dan humanistik, terutama dalam menghadapi masa transisi struktural kepegawaian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan ketidakamanan pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dompu dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi sektor publik, serta manfaat praktis dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pemangku kebijakan dalam merancang program peningkatan kesejahteraan pegawai demi memperkuat kinerja organisasi pelayanan publik.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pragiwani dkk. (2020), Hidayat (2021), serta Khoiriyah dan Wahyuni (2022) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, maka semakin besar pula kesadaran untuk menaati aturan dan prosedur organisasi. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Namun demikian, hasil yang berbeda ditemukan oleh Irawan dkk. (2021), Hakim dkk. (2021), serta Muna dan Isnowati (2022), yang mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedisiplinan tidak selalu menjamin peningkatan maupun penurunan kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa terdapat konteks-konteks tertentu yang mungkin mempengaruhi kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah daerah seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Dompu.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Job Insecurity terhadap Kinerja Pegawai

Job insecurity atau ketidakpastian kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami pegawai ketika merasa posisinya di tempat kerja terancam. Penelitian oleh Murni dan Yunalis (2018) menunjukkan bahwa job insecurity yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai, karena menimbulkan kecemasan dan stres yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Sebaliknya, Barsah (2017) menemukan adanya hubungan positif antara job insecurity dan kinerja. Dalam kondisi tertentu, rasa ketidakpastian kerja justru dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras agar mempertahankan posisinya dan mendapatkan pengakuan dari atasan. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai belum sepenuhnya konsisten, dan perlu dikaji lebih lanjut terutama pada sektor pelayanan publik yang memiliki karakteristik pekerjaan yang spesifik.

H2: Job insecurity berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Psychological Well-Being terhadap Kinerja Pegawai

Kesejahteraan psikologis atau psychological well-being merupakan aspek penting dalam menunjang kinerja pegawai. Jalil (2020) menemukan bahwa psychological well-being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana individu yang merasa sejahtera secara psikologis cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan lebih mampu mengelola tekanan kerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Rijal (2020) yang menyatakan bahwa psychological well-being tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, yang mungkin disebabkan oleh pengaruh faktor eksternal lain seperti kondisi organisasi atau dukungan sosial yang rendah. Dengan demikian, mengingat adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penting untuk menguji kembali peran psychological well-being dalam memediasi pengaruh antara disiplin kerja dan job insecurity terhadap kinerja pegawai,

terutama dalam lingkungan kerja pemerintahan daerah yang memiliki beban pelayanan publik yang tinggi.

H3: Psychological well-being berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan Hipotesis H4: Psychological Well-Being sebagai Mediator antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan perilaku yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, dan standar operasional prosedur yang berlaku di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, serta konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Disiplin yang baik bukan hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap kondisi psikologis pegawai dalam menjalani rutinitas kerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), perilaku kerja yang teratur dan terkontrol secara internal akan memberikan rasa kepuasan dan kontrol diri yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan psychological well-being. Individu yang memiliki kedisiplinan tinggi biasanya juga mampu mengatur waktu, mengelola stres, serta beradaptasi dengan dinamika pekerjaan secara lebih efektif. Dengan demikian, disiplin kerja dapat menjadi salah satu faktor penting yang mendorong terbentuknya kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja.

Psychological well-being, yang mencakup dimensi seperti self-acceptance, purpose in life, autonomy, dan positive relations with others, telah terbukti sebagai salah satu determinan penting dari kinerja individu. Pegawai dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki motivasi tinggi, lebih tahan terhadap tekanan kerja, serta lebih mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Ryff & Keyes, 1995; Jalil, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan psychological well-being. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, psychological well-being diasumsikan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

H4: Psychological well-being memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Psychological Well-Being sebagai Mediator antara Job Insecurity dan Kinerja Pegawai

Job insecurity, atau ketidakpastian pekerjaan, merupakan kondisi di mana pegawai merasakan ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka, yang dapat muncul akibat faktor eksternal (seperti kebijakan perusahaan, restrukturisasi, atau krisis ekonomi) atau faktor internal (seperti perubahan dalam kinerja atau manajemen). Ketidakpastian pekerjaan ini dapat menimbulkan stres dan kecemasan yang tinggi, serta berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis pegawai (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa job insecurity dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis individu. Pegawai yang mengalami ketidakpastian pekerjaan sering kali merasa cemas dan tertekan, yang dapat mengurangi tingkat self-esteem, kepercayaan diri, dan rasa aman dalam pekerjaan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni dan Yunalis (2018), yang menyatakan bahwa job insecurity berhubungan erat dengan penurunan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kinerja individu.

Sebaliknya, meskipun ketidakpastian pekerjaan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa individu yang mampu mengelola tekanan dan kecemasan yang muncul akibat job insecurity dapat mengembangkan ketahanan psikologis dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik. Salah satu faktor yang berperan penting dalam hal ini adalah psychological well-being, yang mencakup dimensi kepuasan hidup, keterlibatan dalam aktivitas yang bermakna, dan kemampuan untuk mengelola stres dan kecemasan (Ryff & Singer, 2008). Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, termasuk ketidakpastian pekerjaan, dan tetap menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh kapasitas mereka untuk tetap termotivasi dan fokus meskipun ada faktor eksternal yang menekan. Oleh karena itu, psychological

well-being dapat berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan job insecurity dengan kinerja pegawai, di mana pegawai yang mengalami job insecurity tetapi memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat mengatasi ketidakpastian pekerjaan dengan lebih efektif dan tetap mempertahankan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai melalui pengaruhnya terhadap psychological well-being. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis dapat memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara job insecurity dan kinerja pegawai.

H5: Psychological well-being memediasi pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan job insecurity terhadap kinerja pegawai, dengan psychological well-being sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer di Dinas Kesehatan yang berjumlah 100 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 80 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja, job insecurity, psychological well-being, dan kinerja pegawai. Disiplin kerja diukur dengan indikator kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, rasa tanggung jawab, inisiatif, dan ketaatan pada peraturan. Job insecurity diukur dengan indikator ketakutan kehilangan pekerjaan, keraguan dalam karier, kekhawatiran terhadap perubahan dalam organisasi, dan perasaan terasing. Psychological well-being diukur dengan indikator kepuasan hidup, tingkat stres, hubungan sosial, kontrol atas pekerjaan, dan rasa percaya diri. Kinerja pegawai diukur dengan indikator produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, kemampuan bekerja sama, dan inovasi.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, yang terdiri dari 3 item untuk disiplin kerja, 5 item untuk job insecurity, 6 item untuk psychological well-being, dan 4 item untuk kinerja pegawai. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung antar variabel, serta analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis:

Hipotesis	Nilai Signifikansi	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Kesimpulan
Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,020 < 0,05	Signifikan	-	-	Terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,893 > 0,05	Tidak signifikan	-	-	Tidak terdapat pengaruh signifikan
Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap	0,004 < 0,05	Signifikan	-	-	Terdapat pengaruh signifikan terhadap

Hipotesis	Nilai Signifikansi	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Kesimpulan
Psychological Well-Being (Z)					Psychological Well-Being
Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Psychological Well-Being (Z)	0,010 < 0,05	Signifikan	-	-	Terdapat pengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being
Pengaruh Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z)	0,681 > 0,05	Tidak signifikan	-	-	Tidak terdapat pengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X1) melalui Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z)	-	0,315	0,011	0,326	Pengaruh signifikan (positif) secara tidak langsung
Job Insecurity (X2) melalui Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z)	-	0,272	0,001	0,273	Pengaruh signifikan (positif) secara tidak langsung

Berdasarkan tabel 1 dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil Analisis Pengaruh Langsung:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diperoleh nilai signifikansi Job Insecurity (X2) sebesar $0,893 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Psychological Well-Being (Z). Diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Psychological Well-Being (Z).
4. Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Psychological Well-Being (Z). Diperoleh nilai signifikansi Job Insecurity (X2) sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Job Insecurity (X2) terhadap Psychological Well-Being (Z).
5. Pengaruh Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z) Diperoleh nilai signifikansi Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,681 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z).

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) melalui Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z): Pengaruh langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Psychological Well-Being (Z) adalah 0,315. Pengaruh tidak langsung melalui Kinerja Pegawai (Y) dihitung dengan mengalikan nilai beta Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai beta Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z), yaitu:

$$0,263 \times 0,044 = 0,0110,263 \times 0,044 = 0,011$$

Sehingga pengaruh total Disiplin Kerja (X1) terhadap Psychological Well-Being (Z) adalah:

$$0,315 + 0,011 = 0,3260,315 + 0,011 = 0,326$$

Berdasarkan perhitungan ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Oleh karena itu, secara tidak langsung Disiplin Kerja (X1) melalui Kinerja

Pegawai (Y) memiliki pengaruh signifikan (positif) terhadap Psychological Well-Being (Z). Hipotesis (H6) diterima.

2. Pengaruh Job Insecurity (X2) melalui Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z): Pengaruh langsung Job Insecurity (X2) terhadap Psychological Well-Being (Z) adalah 0,272. Pengaruh tidak langsung melalui Kinerja Pegawai (Y) dihitung dengan mengalikan nilai beta Job Insecurity (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai beta Kinerja Pegawai (Y) terhadap Psychological Well-Being (Z), yaitu:

$$0,015 \times 0,044 = 0,0010,015 \times 0,044 = 0,001$$

Sehingga pengaruh total Job Insecurity (X2) terhadap Psychological Well-Being (Z) adalah:

$$0,272 + 0,001 = 0,2730,272 + 0,001 = 0,273$$

Berdasarkan perhitungan ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Oleh karena itu, secara tidak langsung Job Insecurity (X2) melalui Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh signifikan (positif) terhadap Psychological Well-Being (Z). Hipotesis (H7) diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 (< 0,05). Temuan ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan pegawai dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi lebih cenderung untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang ada dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Selain itu, kedisiplinan yang baik juga menciptakan budaya kerja yang positif, yang membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat dan tepat.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Pegawai

Sebaliknya, Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,893 (> 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun perasaan ketidakamanan pekerjaan bisa muncul, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan kinerja pegawai di organisasi ini. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa meskipun perasaan job insecurity dapat menambah kecemasan dan stres, hal tersebut tidak selalu mengarah pada penurunan kinerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), job insecurity dapat memicu stres, tetapi tidak selalu menyebabkan penurunan produktivitas. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti kebutuhan finansial yang mendesak, loyalitas pegawai terhadap pekerjaan mereka, atau ketidakmampuan mereka untuk menemukan pekerjaan alternatif lain. Oleh karena itu, meskipun adanya ketidakpastian terkait pekerjaan dapat menciptakan tekanan, pegawai masih mampu mempertahankan kinerja mereka di bawah kondisi tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Psychological Well-Being

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being dengan nilai signifikansi 0,004 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin tidak hanya bekerja dengan efisien, tetapi juga memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis mencakup dimensi seperti kepuasan hidup, kontrol terhadap lingkungan, serta hubungan sosial yang positif. Pegawai yang disiplin biasanya merasa lebih terkontrol dalam pekerjaannya, memiliki struktur dan rutinitas yang jelas, yang berdampak positif terhadap kondisi mental mereka. Disiplin kerja menciptakan keteraturan yang bisa mengurangi stres dan kecemasan yang terkait dengan ketidakpastian dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin dalam pekerjaan dapat memberikan rasa kontrol dan kepastian yang penting untuk kesejahteraan psikologis individu.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Psychological Well-Being

Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being dengan nilai signifikansi 0,010 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis pegawai. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa job insecurity dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan depresi pada individu, yang secara langsung memengaruhi kondisi psikologis mereka. Ketidakpastian pekerjaan yang terus-menerus dapat merusak rasa aman dan stabilitas mental seseorang, yang menyebabkan berkurangnya kepuasan hidup dan meningkatnya kecemasan. Hal ini sejalan dengan hasil studi oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang menekankan bahwa job insecurity berhubungan dengan tingkat stres yang lebih tinggi, yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang.

Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Psychological Well-Being

Menariknya, Kinerja Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being dengan nilai signifikansi 0,681 ($> 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja tidak selalu berhubungan langsung dengan kesejahteraan psikologis pegawai. Hal ini dapat terjadi karena beberapa pegawai mungkin tetap menunjukkan kinerja tinggi meskipun mereka mengalami stres atau ketidaknyamanan psikologis dalam pekerjaan mereka. Selain itu, kesejahteraan psikologis dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terkait langsung dengan kinerja, seperti kondisi kehidupan pribadi, hubungan sosial, dan kesehatan mental secara keseluruhan. Ryff (1989) juga mencatat bahwa kesejahteraan psikologis melibatkan lebih dari sekadar kinerja atau pencapaian profesional, melainkan mencakup berbagai dimensi seperti kepuasan hidup, kontrol terhadap lingkungan, dan hubungan sosial.

Pengaruh Tidak Langsung melalui Kinerja Pegawai (Uji Mediasi)

Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai → Psychological Well-Being

Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Psychological Well-Being melalui Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,011, yang jika dijumlahkan dengan pengaruh langsung (0,315), menghasilkan total pengaruh sebesar 0,326. Meskipun pengaruh tidak langsungnya kecil, hasil ini tetap menunjukkan kontribusi tambahan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja pegawai. Namun, karena pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, mediasi oleh Kinerja Pegawai tidak dapat dikatakan dominan. Dengan kata lain, meskipun Kinerja Pegawai memiliki peran dalam hubungan ini, pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Psychological Well-Being lebih kuat dan lebih signifikan.

Job Insecurity → Kinerja Pegawai → Psychological Well-Being

Pengaruh tidak langsung Job Insecurity terhadap Psychological Well-Being melalui Kinerja Pegawai hanya sebesar 0,001. Jika dijumlahkan dengan pengaruh langsung (0,272), total pengaruhnya menjadi 0,273. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung melalui Kinerja Pegawai sangat kecil dan tidak signifikan secara praktis. Hasil ini mengindikasikan bahwa peran mediasi Kinerja Pegawai dalam hubungan antara Job Insecurity dan Psychological Well-Being sangat lemah. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa job insecurity, meskipun memiliki dampak psikologis, tidak selalu mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dalam organisasi ini. Oleh karena itu, meskipun Job Insecurity dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, pengaruhnya tidak terhubung kuat melalui kinerja pegawai.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, mengindikasikan bahwa perasaan

tidak aman dalam pekerjaan tidak secara langsung mempengaruhi performa kerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being, menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being, yang berarti ketidakamanan pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Namun, Kinerja Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Psychological Well-Being, yang menunjukkan bahwa kinerja tidak selalu mencerminkan kondisi psikologis pegawai. Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Psychological Well-Being melalui Kinerja Pegawai terbilang kecil, dan Job Insecurity memiliki pengaruh tidak langsung yang sangat kecil melalui Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa mediasi kinerja pegawai kurang efektif dalam kedua hubungan tersebut. Disiplin Kerja terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi baik Kinerja Pegawai maupun Psychological Well-Being, sementara Job Insecurity lebih berdampak pada kesejahteraan psikologis. Peran mediasi kinerja pegawai dalam kedua hubungan tersebut lemah dan tidak signifikan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada sampel yang terbatas pada pegawai di satu instansi. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel dan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis, seperti dukungan sosial dan budaya organisasi.

REFERENSI

- Akosile, A., & Olatunji, O. (2022). Work discipline and organizational performance in public service: A comparative analysis. *Journal of Public Administration*, 15(3), 45-60.
- Barsah, K. (2017). Job insecurity and employee performance: The mediating role of work motivation. *Human Resource Management Review*, 12(2), 89-104.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2023). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 72(1), 112-135.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2022). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health. *Work & Stress*, 36(1), 1-22.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2021). Happiness, health, and relationships: The three domains of psychological well-being at work. *Organizational Psychology Review*, 11(4), 321-345.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hakim, A., Nugroho, B., & Sari, D. (2021). The effect of work discipline on employee performance: A case study in Indonesian public sector. *Journal of Business and Management*, 10(2), 78-92.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Human resource management*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Work discipline and its impact on employee productivity. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 23-37.
- Irawan, B., Sutrisno, T., & Wahyuni, S. (2021). Does work discipline always improve performance? Evidence from Indonesian manufacturing firms. *Asian Journal of Management Studies*, 12(3), 45-58.
- Jalil, A. (2020). Psychological well-being as a predictor of employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 25(2), 67-82.
- Khoiriyah, S., & Wahyuni, P. (2022). Strengthening work discipline to enhance public service performance. *Public Administration Review*, 14(1), 112-125.
- Lee, J., Huang, Y., & Robertson, M. M. (2022). Job insecurity and mental health: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 34-48.
- Muna, N., & Isnowati, H. (2022). Work discipline in the digital era: Challenges and opportunities. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 56-70.
- Murni, S., & Yunalis, M. (2018). Job insecurity and its consequences on employee well-being. *Journal of Organizational Change Management*, 31(5), 987-1002.
- Pragiwani, A., Setiawan, M., & Dewi, R. (2020). The role of work discipline in improving employee performance. *Journal of Management Development*, 9(2), 33-47.

- Purba, K., Sitorus, T., & Lubis, A. (2023). Public service motivation and work discipline in health sector employees. *Asian Journal of Public Administration*, 18(1), 89-103.
- Rijal, S. (2020). Psychological well-being and job performance: A critical review. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(3), 201-215.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Ryff, C. D., Radler, B. T., & Friedman, E. M. (2023). Psychological well-being in adulthood: A 30-year longitudinal study. *Psychology and Aging*, 38(1), 1-15.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2021). Job insecurity and performance: The moderating role of organizational justice. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 400-418.
- Thahira, S., & Wibowo, A. (2021). Work discipline and public service performance: Evidence from Indonesian local government. *Journal of Public Sector Management*, 13(2), 145-160.