



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5881-5889

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*, dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional I Medan

Grace Juliana Sinaga, Siti Normi Sinurat, Kristanty Nadapdap

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

gracejulianasinaga07@gmail.com, sitinormisinurat@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh simultan antara disiplin kerja, employee satisfaction, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN Persero IV Regional I Medan. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin diperoleh 64 orang responden penelitian. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan diperoleh persamaan regresi, yaitu $Y=9.140+0.397X_1+0.293X_2+0.258X_3$. Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja, employee satisfaction, dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PTPN Persero IV Regional I Medan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, employee satisfaction, dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN Persero IV Regional I Medan. Nilai R-Square dari disiplin kerja, employee satisfaction, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,7%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Employee Satisfaction, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional atau bisnisnya membutuhkan peran dari karyawan yang akan melaksanakan aktivitas tersebut. Sebelumnya setiap karyawan telah ditentukan tugas maupun tanggung jawab yang harus dilakukan selama menjalani jabatannya, sehingga hasilnya menunjukkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik tentu menjadi harapan bagi setiap perusahaan karena tujuan atau target perusahaan akan segera tercapai atau mampu membuat kinerja perusahaan semakin baik.

Perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang baik juga harus mampu mengawasi secara berkala kinerja karyawannya agar tidak menimbulkan kecenderungan karyawan menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal, karena kinerja yang menurun dapat merugikan perusahaan. Sedangkan, kinerja karyawan yang efektif maupun efisien amat penting dan dibutuhkan perusahaan, karena jika hal ini tercipta akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Umumnya, perusahaan akan menilai kinerja karyawannya melalui kualitas, efektivitas dan efisiensi, dan produktivitas. Kualitas yang dimaksud yaitu kemampuan karyawan meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Efektivitas dan efisiensi merujuk pada kemampuan karyawan menuntaskan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan serta dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kemudian, produktivitas kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia pada perusahaan untuk menunjang pekerjaannya.

Menurut Setiono dan Sustiyatik (2020:197) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang meminimalisir kerugian”.

Menurut Khaeruman *et al.* (2021:23) bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya”.

Sitorus, Simatupang and Purba, (2021:3) bahwa “kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Enny (2019:2) bahwa “kesehatan kerja merupakan penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang memiliki tujuan untuk mencegah penyakit yang dapat timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka”.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan analisis pengaruh variabel-variabel ini terhadap Kinerja Karyawan. Hikmah and Rahmatullah (2019) menyatakan hasil bahwa Disiplin dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Employee Satisfaction* memperkuat pengaruh Disiplin dan Kesehatan Kerja terhadap Keputusan Pembelian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional I Medan yang dikenal setelah aksi restrukturisasi sebagai PalmCo, merupakan Subholding dari PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan fokus utama pada komoditas kelapa sawit. Entitas ini dibentuk melalui penggabungan PTPN V, VI, dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas yang bertahan, serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Employee Satisfaction, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan)**”.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah penghuni perumahan Villa Setia Budi Sentosa pada tahun 2024 yaitu sebanyak 175 orang. Maka berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya lebih besar dari 100 responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan pada tahun 2024 yang berjumlah 65 responden. Jumlah populasi berdasarkan blok dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi |
|-----|---------------|-----------|
| 1. | Pria | 35 |
| 2. | Wanita | 29 |

Tabel 2. Populasi Berdasarkan Status

| No. | Status | Frekuensi |
|-----|---------------|-----------|
| 1. | Sudah Menikah | 38 |
| 2. | Belum Menikah | 26 |

Tabel 3. Populasi Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Frekuensi |
|-----|-------------|-----------|
| 1. | 26-30 Tahun | 9 |
| 2. | 31-35 Tahun | 22 |
| 3. | > 36 Tahun | 33 |

Tabel 4. Populasi Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Lama Bekerja | Frekuensi |
|-----|--------------|-----------|
| 1. | 1-2 Tahun | 8 |
| 2. | 3-4 Tahun | 21 |
| 3. | > 5 Tahun | 35 |

2.3 Defenisi Operasionalisasi

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, Khaeruman *et al* (2021:8).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Disiplin Kerja adalah merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Wiranamata (2024:3)

Employee Satisfaction adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya, Setiono dan Sustiyatik (2020;173)

Kesehatan Kerja merupakan penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang memiliki tujuan untuk mencegah penyakit yang dapat timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan kinerja mereka, Enny (2019:2)

2.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, menggunakan Teknik analisis SPSS26. Teknik analisis SPSS26 dipilih karena sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan dan dapat menampilkan informasi data yang lengkap dan akurat, termasuk penjelasan missing data. Menurut Sugiyono (2019:147) “Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah tekumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umumatau generalisasi”.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Adapun hasil statistik deskriptif dengan *software* SPSS versi 26 dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, pada tabel 4.1:

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 19.7333 | 4.547 | .533 | .720 |
| X1.2 | 19.8000 | 4.579 | .665 | .691 |
| X1.3 | 19.7333 | 4.409 | .592 | .703 |
| X1.4 | 20.1000 | 4.921 | .497 | .731 |
| X1.5 | 20.0333 | 4.861 | .370 | .766 |
| X1.6 | 20.1000 | 4.783 | .418 | .752 |
| X2.1 | 36.1333 | 17.913 | .396 | .840 |
| X2.2 | 36.2667 | 17.375 | .528 | .827 |
| X2.3 | 36.2000 | 17.683 | .496 | .830 |
| X2.4 | 36.0667 | 17.237 | .554 | .825 |
| X2.5 | 36.0333 | 16.309 | .648 | .815 |
| X2.6 | 36.1333 | 17.844 | .408 | .838 |
| X2.7 | 35.8000 | 17.476 | .536 | .827 |
| X2.8 | 35.7333 | 17.582 | .608 | .822 |
| X2.9 | 35.9333 | 15.651 | .583 | .824 |
| X2.10 | 35.7000 | 17.183 | .680 | .816 |
| X3.1 | 37.2667 | 19.651 | .540 | .891 |

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2874>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

| | | | | |
|-------|---------|--------|------|------|
| X3.2 | 37.3667 | 19.895 | .563 | .890 |
| X3.3 | 37.3667 | 20.102 | .455 | .896 |
| X3.4 | 37.6667 | 20.230 | .487 | .894 |
| X3.5 | 37.2000 | 19.407 | .556 | .890 |
| X3.6 | 37.2333 | 18.461 | .761 | .877 |
| X3.7 | 37.1667 | 18.420 | .816 | .874 |
| X3.8 | 37.4000 | 16.386 | .781 | .875 |
| X3.9 | 37.1667 | 18.420 | .816 | .874 |
| X3.10 | 37.3667 | 17.068 | .697 | .882 |
| Y.1 | 36.5667 | 16.806 | .746 | .855 |
| Y.2 | 36.4000 | 18.662 | .619 | .867 |
| Y.3 | 36.6667 | 16.161 | .767 | .853 |
| Y.4 | 37.0000 | 18.759 | .628 | .866 |
| Y.5 | 36.5333 | 19.292 | .435 | .879 |
| Y.6 | 36.5667 | 20.254 | .363 | .882 |
| Y.7 | 36.5333 | 19.361 | .473 | .876 |
| Y.8 | 36.9333 | 18.409 | .600 | .867 |
| Y.9 | 36.7333 | 18.961 | .663 | .865 |
| Y.10 | 36.6667 | 16.161 | .767 | .853 |

3.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

- **Kolmogorov Smirnov**

Hasil pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dan statistik dapat dilihat pada uraian penjelasan di bawah:

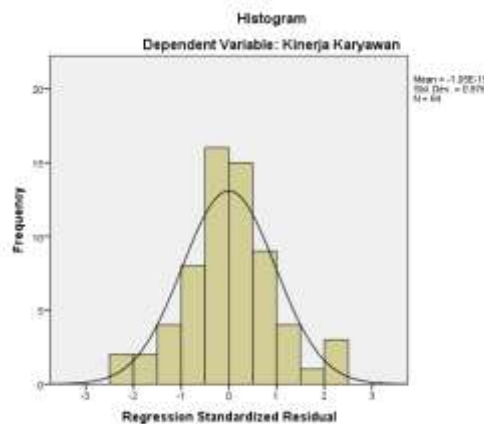
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.94041502 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.092 |
| Test Statistic | | .092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 3, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi secara normal.

- **Histogram**

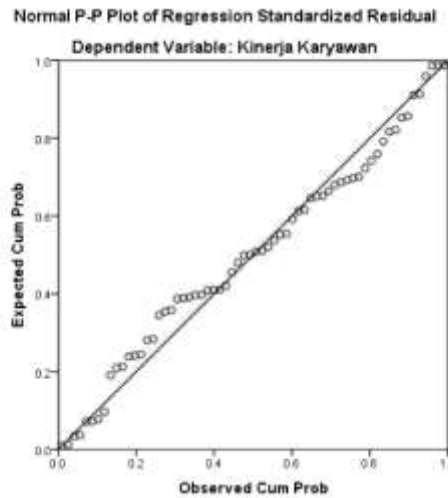


Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Dari Gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

- **Normal Probability Plot**



Gambar 2. Probability Plot

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Pengujian Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | |
|-------|-----------------------|---------------------------|-------|
| | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Disiplin Kerja | .477 | 2.094 |
| | Employee Satisfaction | .316 | 3.162 |
| | Kesehatan Kerja | .503 | 1.989 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Seluruh nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

c. Pengujian Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

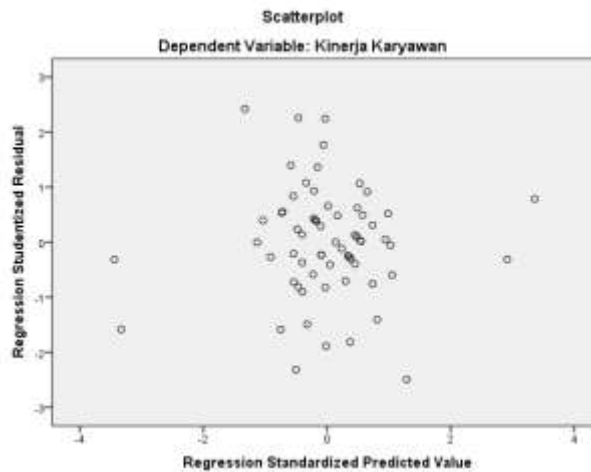
Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 9.140 | 3.375 | | 2.708 | .009 |
| | Disiplin Kerja | .397 | .172 | .274 | 2.307 | .025 |
| | Employee Satisfaction | .293 | .144 | .297 | 2.039 | .046 |
| | Kesehatan Kerja | .258 | .095 | .315 | 2.725 | .008 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Seluruh nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Gambar 3, hasil output gambar secara *scatterplot*, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

3.1.3 Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam regresi linier berganda, hubungan antara variabel dependen dan variabel independen diasumsikan linier.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.140 | 3.375 | | 2.708 | .009 |
| | Disiplin Kerja | .397 | .172 | .274 | 2.307 | .025 |
| | Employee Satisfaction | .293 | .144 | .297 | 2.039 | .046 |
| | Kesehatan Kerja | .258 | .095 | .315 | 2.725 | .008 |

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 5, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut:

$$Y = 9.140 + 0.397X_1 + 0.293X_2 + 0.258X_3$$

Berdasarkan pada penjelasan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 9,140, artinya jika tidak ada nilai variabel Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*, dan Kesehatan Kerja maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 9,140.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,397, artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,397 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi *Employee Satisfaction* (X_2) sebesar 0,293, artinya jika variabel *Employee Satisfaction* meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,293 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi Kesehatan Kerja (X_3) sebesar 0,258, artinya jika variabel Kesehatan Kerja meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.140 | 3.375 | | 2.708 | .009 |
| | Disiplin Kerja | .397 | .172 | .274 | 2.307 | .025 |
| | Employee Satisfaction | .293 | .144 | .297 | 2.039 | .046 |
| | Kesehatan Kerja | .258 | .095 | .315 | 2.725 | .008 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel hasil ujiparsial diatas, maka dapat dilihat beberapa hal dibawah ini diantaranya adalah bahwa:

1. Pada Variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,307 > t_{tabel} 2,000$, dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. H_0 ditolak H_1 diterima jadi dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada Variabel *Employee Satisfaction* diperoleh nilai $t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 2,000$, dan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. H_0 ditolak H_2 diterima jadi dapat disimpulkan secara parsial *Employee Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada Variabel Kesehatan Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,725 > t_{tabel} 2,000$, dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. H_0 ditolak H_3 diterima jadi dapat disimpulkan secara parsial Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 350.901 | 3 | 116.967 | 29.586 | .000 ^b |
| | Residual | 237.208 | 60 | 3.953 | | |
| | Total | 588.109 | 63 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*
 Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 8, nilai $F_{hitung} t_{tabel} 29.586 > 2,76$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak H_4 diterima jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*, dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut ini:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .772 ^a | .597 | .576 | 1.98833 |

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 9, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0,597 atau sebesar 59,7% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, *employee satisfaction*, dan kesehatan kerja, sisanya $100\% - 59,7\% = 40,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain, seperti motivasi, komunikasi.

e. Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar $2,307 > t$ tabel $2,000$, dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsudin et al., (2024) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh *Employee Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel *Employee Satisfaction* sebesar $2,039 > t$ tabel $2,000$, dan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial *Employee Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Hardjo and Rangkuti (2022) yang menyatakan bahwa *Employee Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel Kesehatan Kerja sebesar $2,725 > t$ tabel $2,000$, dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hikmah dan Rahmatullah (2019) yang menyatakan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4) Pengaruh Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Persero IV Regional 1 Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ $29,586 > 2,76$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak H_4 diterima jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*, dan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Siregar (2023) juga menunjukkan bahwa Disiplin kerja dapat mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan maupun tanggung jawab yang dimiliki. *Employee satisfaction* dapat menciptakan adanya loyalitas maupun motivasi yang membuat karyawan semakin bersemangat melakukan pekerjaan. Selain itu, kesehatan kerja yang baik juga cenderung dapat mendukung produktivitas karyawan dan mengurangi timbulnya risiko kelelahan karyawan dalam bekerja. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan berdasarkan uji secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Employee Satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji secara simultan Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*, dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis nilai R^2 sebesar $0,597$ atau sama dengan $59,7\%$ yang berarti variabel Disiplin Kerja, *Employee Satisfaction*, dan Kesehatan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar $59,7\%$, sedangkan sisanya sebesar $40,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Setiono, B.A. and Sustiyatik, E. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
2. Khaeruman et al. (2021) *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, Bookchapter*.
3. Sitorus, S.E., Simatupang, P. and Purba, E. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE', *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(2), pp. 122–136. doi:10.36985/qsqypn07.
4. Enny, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
 5. Hikmah and Rahmatullah, S. (2019) 'Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar', *Competitiveness*, 8(1), pp. 174–188.
 6. Wiranawata, H. (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan', *Student Scientific Creativity Journal*, 2(3), pp. 90–105. doi:10.55606/sscj-amik.v2i3.3297.
 7. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
 8. Jufrizen, J. and Hadi, F.P. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', *Sains Manajemen*, 7(1), pp. 35–54. doi:10.30656/sm.v7i1.2277.
 9. Tjiptono, Fandy. (2019). "Pemasaran Jasa Edisi Terbaru." Yogyakarta: Penerbit Andi.
 10. Nurdin, M.A., Erislan and Ramli, S. (2023) *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.
 11. Kawuluan, F.D. (2020) 'Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado', pp. 1–20