

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK ENVIRONMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

RIFANDA RAMADHAN

228320144



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK ENVIRONMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap
Organizational Commitment Pada Karyawan PT. Perkebunan
Nusantara IV Regional I Medan
Nama : Rifanda Ramadhan
NPM : 228320144
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Hery Svahrial, S.E, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembanding

Mengetahui :

(Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si)

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si)

Ketua Program studi

Tanggal Lulus: 17 Maret 2026

HALAM PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 17 Maret 2026



Rifanda Ramadhan

228320144

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rifanda Ramadhan

NPM : 228320144

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royal-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Job Satisfaction dan Work Environment Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 17 Maret 2026
Yang Menyatakan,



RIFANDA RAMADHAN
228320144

RIWAYAT HIDUP

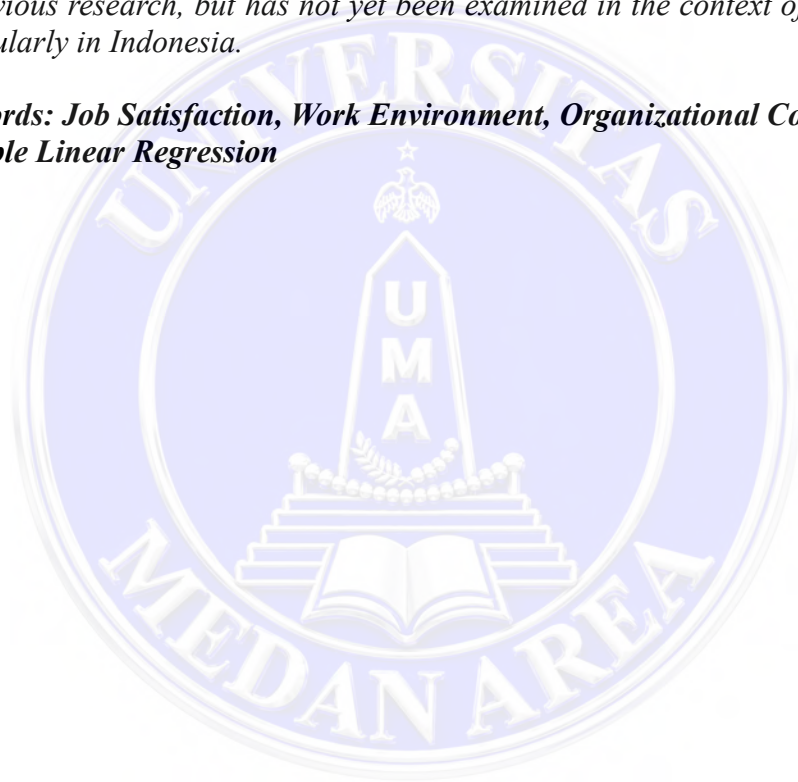


Nama	Rifanda Ramadhan
NPM	228320144
Tempat, Tanggal Lahir	Sosa , 20-November-2002
Nama Orang Tua :	
Ayah	Salim
Ibu	Tety Oktriningsih
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Al Azhar Medan
SMA	SMA Negeri 2 Medan
Riwayat Studi di UMA	1. Mengikuti Organisasi Ikatan Mahasiswa (IMI) periode 2024/2025 2. Mengikuti Organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMMEN) periode 2025/2026
No. HP/WA	082280446058
Email	Rifanda Ramadhan

ABSTRACT

This study aims to examine the partial effects of job satisfaction and work environment on organizational commitment among employees of PT. Perkebunan Nusantara IV. This study employs a quantitative approach with a sample of 162 respondents selected using convenience sampling. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data and test the research hypotheses. The results indicate that job satisfaction and the work environment have a positive and significant effect on organizational commitment. The findings also reveal that the work environment exerts a more dominant influence on organizational commitment compared to job satisfaction. This study contributes to enriching the understanding of the influence of job satisfaction and work environment on organizational commitment, which has been extensively studied in various contexts and countries in previous research, but has not yet been examined in the context of plantations, particularly in Indonesia.

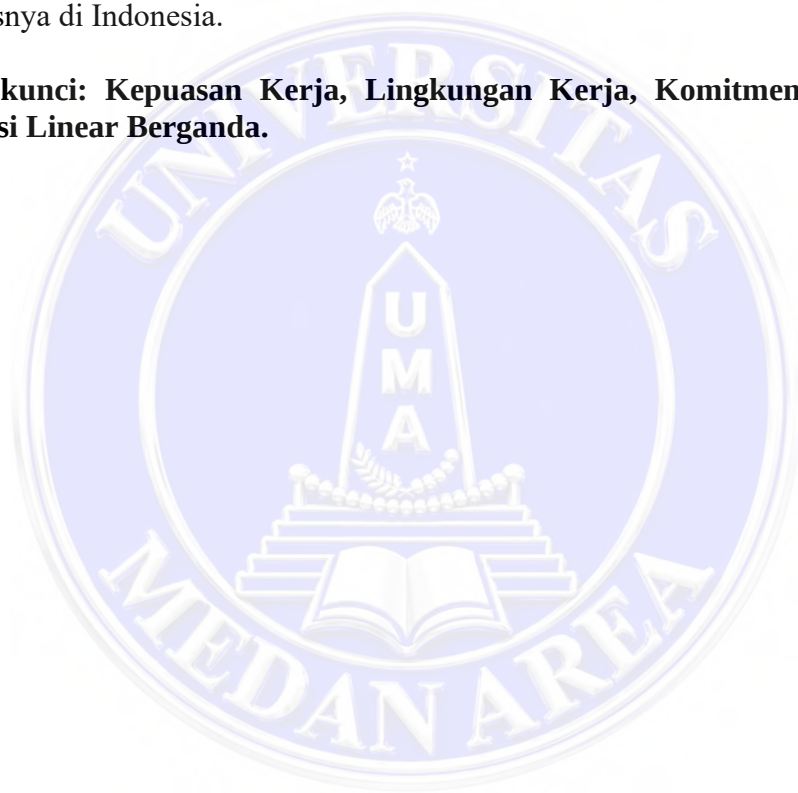
Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Commitment, Multiple Linear Regression*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV secara parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 162 responden dengan menggunakan teknik convenience sampling. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data dan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen organisasi dibanding kepuasan kerja. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang sudah banyak dikaji dalam berbagai konteks dan negara dalam penelitian sebelumnya, namun belum ditemukan dalam konteks Perkebunan khususnya di Indonesia.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Regresi Linear Berganda.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, berkat, dan perlindungan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Universitas Medan Area. Penelitian ini mengangkat judul “**Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**”, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pertimbangan dalam dunia pemasaran, khususnya terkait perilaku konsumen.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Namun, berkat dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun spiritual, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, serta kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., MSi. selaku dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nuzulinna Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Dahrul Siregar S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
5. Ibu Dr. Fitriani Tobing S.E, M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr.Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE, MM. Selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penyusunan skripsi ini tersusun dengan rapi dan sistematis
9. Seluruh dosen Universitas Medan Area yang selama ini memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Karyawan/I Universitas Medan Area yang telah mempermudah dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area
11. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama

proses perkuliahan hingga penyusunan karya ini.

Kebersamaan, motivasi, dan saling membantu yang terjalin menjadi pengalaman berharga yang tidak terlupakan bagi penulis.

12. Kepada Diri Sendiri terima kasih sudah mau berjuang sejauh ini dan tidak pernah menyerah akan semua mimpi-mimpi itu. Tetap sehat dan semangat karena target masih sangat banyak serta perjalanan yang masih sangat panjang. Belajarlah selalu dari pengalaman dan tumbuh jadi lebih baik.

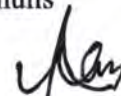
13. Kepada A3 Manajemen terima kasih untuk waktu yang telah berlalu serta pengalaman bersama kalian merupakan salah satu pengalaman terbaik bagi penulis.

14. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan atas bantuannya dalam memberikan penulis izin untuk melakukan riset.

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 17 Maret 2026

Penulis



Rifanda Ramadhan
NPM. 228320144

Daftar Isi

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Organizational Commitment</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	8
2.1.2 Dimensi <i>Organizational Commitment</i>	9
2.1.3 Pengukuran <i>Organizational Commitment</i>	10
2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	11
2.2 <i>Job Satisfaction</i>	11
2.2.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	11
2.2.2 Dimensi <i>Job Satisfaction</i>	12
2.2.3 Pengukuran <i>Job Satisfaction</i>	13
2.2.4 Pengaruh Antara <i>Job Satisfaction Terhadap Organizational Commitment</i>	14
2.3 <i>Work Environment</i>	14
2.3.1 Pengertian <i>Work Environment</i>	14
2.3.2 Dimensi <i>Work Environment</i>	15
2.3.3 Pengukuran <i>Work Environment</i>	16
2.3.4 Pengaruh Antara <i>Work Environment Terhadap Organizational Commitment</i>	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	17
2.5 Kerangka Konseptual	19
2.6 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.1.1 Jenis Penelitian	21
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	21
3.1.3 Waktu Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.2.1 Populasi	22
3.2.2 Sampel	22

3.3 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.4.1 Jenis Data	26
3.4.2 Sumber Data	27
3.5 Skala Pengukuran Data	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Uji Instrumen Penelitian	28
3.7.1 Uji Validitas.....	28
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.8 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.1 Uji Normalitas	30
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	30
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	31
3.9 Teknis Analisis Data	31
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	31
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.9.3 Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.....	34
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan	34
4.1.2 Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan ..	35
4.2 Validitas dan Reliabilitas	36
4.2.1 Uji Validitas.....	36
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	38
4.3 Penyajian Data Responden.....	39
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	41
4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	42
4.3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	42
4.4 Penyajian Data Angket Responden.....	43
4.4.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Organizational Commitment (Y)</i>	43
4.4.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Job</i> <i>Satisfaction (X1)</i>	45
4.4.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Work</i> <i>Environment (X2)</i>	47
4.5 Uji Asumsi Klasik	50
4.5.1 Uji Normalitas	50
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	52
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	53
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	53
4.6 Uji Statistik	53

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.7 Uji Hipotesis	55
4.7.1 Koefiesien Determinasi R^2	55
4.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	56
4.7.3 Uji Parsial (t).....	57
4.8 Pembahasan	58
4.8.1 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	58
4.8.2 Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Organizational</i> <i>Commitment</i>	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
Daftar Pustaka.....	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan 2021-2024	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	22
Tabel 3.2	Target Responden Divisi.....	24
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.4	Ukuran Skala Likert	28
Tabel 4.1	Uji Validitas	36
Tabel 4.2	Uji Validitas	37
Tabel 4.3	Uji Validitas	37
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas <i>Organizational Commitment</i>	38
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i>	38
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Work Enviroment	39
Tabel 4.7	Karakteristik Jenis Kelamin	39
Tabel 4.8	Karakteristik Usia	40
Tabel 4.9	Karakteristik Pendidikan.....	40
Tabel 4.10	Karakteristik Pengalaman Kerja	41
Tabel 4.11	Karakteristik Status Perkawinan	42
Tabel 4.13	Organizational Commitment (Y)	43
Tabel 4.14	Distribusi Job Satisfaction (X1).....	45
Tabel 4.15	Distribusi Work Environment (X2)	47
Tabel 4.16	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	51
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.18	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	55
Tabel 4.20	Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
Tabel 4.21	Hasil Uji Parsial (Uji t)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Logo PTPN IV Regional I Medan	35
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Histogram.....	50
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Probability Plot	50
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Tabulasi Angket.....	80
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	92
Lampiran 4 Surat Pengatar Riset	100
Lampiran 5 Surat Selesai Riset	101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational Commitment memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Haerofiatna et al., 2021). Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasinya tidak hanya memperkuat loyalitas, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi (Tarmizi & Anggiani, 2022). Ketika karyawan menunjukkan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang tinggi terhadap organisasi, hal ini secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik serta performa kerja mereka (Karyono & Hakim, 2022). sebagaimana juga ditegaskan bahwa komitmen organisasi mencakup komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan secara positif meningkatkan motivasi intrinsik (Nguyen et al., 2020).

Pada penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Commitment* seperti, *Job Satisfaction* (Ahsan & Khalid, 2025; Ashraf, 2020; Bashir & Gani, 2020; Ismail, 2024; Raja Fauzi et al., 2024), *Work Environment* (Al-khrabsheh & Mahdi, 2021; Chayomchai & Nokman, 2023; Hidayah et al., 2025; Nailul Aufa et al., 2024; Sardina et al., 2024), *perceived organizational support* (Alshaabani & Rudnák, 2021; Deschênes, 2023; Ridwan et al., 2020; Sumardjo & Supriadi, 2023; Zagenczyk et al., 2021), *leadership style* (Borde et al., 2024; Donkor & Sekyere, 2021; Gavya & Subashini, 2024; C. C. Lee et al., 2022; Mwesigwa et al., 2020), *turnover intention* (Callado & Lucas, 2023; Ginting Munthe et al., 2024; Guzeller & Celiker, 2020; Wang et al., 2023; Zainal Badri & Ngo, 2024), *work life balance* (Baba, 2025; Bhende et al., 2020; Brough

& Rasmussen, 2020; Hutagalung et al., 2020; Mahohoma, 2025) dan *organizational justice* (Deressa & Demissie, 2022; Ghaderi et al., 2023; Novitasari et al., 2020; Pramodatiara, 2025; Silitonga et al., 2020). Namun, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan hanya pada *Job Satisfaction* dan *Work Environment* yang akan mempengaruhi terhadap *Organizational Commitment*.

Job Satisfaction telah dianggap penting karena mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, yang berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan (Y. Yang et al., 2024). Selain itu, *Job Satisfaction* menjadi fondasi dalam menciptakan suasana kerja yang stabil dan positif, yang berperan penting dalam menjaga motivasi serta moral kerja karyawan (Gumasing & Ilo, 2023). *Job Satisfaction* juga semakin relevan dalam lingkungan kerja modern karena berkontribusi terhadap keberlangsungan hubungan kerja yang sehat dan harmonis antara individu dan organisasi (Jogi et al., 2024). Pada studi terdahulu ditemukan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Ahsan & Khalid, 2025; Ashraf, 2020; Bashir & Gani, 2020; Ismail, 2024; Raja Fauzi et al., 2024).

Work Environment memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan sehari-hari, karena lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung mampu meningkatkan rasa puas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (España-Rivadeneyra et al., 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang mendorong semangat kerja, kolaborasi, serta mengurangi tekanan psikologis yang dapat mengganggu produktivitas (Mohebi et al., 2023). Kondisi lingkungan kerja yang dirancang dengan baik juga memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan, serta

memperkuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Afif Nurhakim, 2025). *Work Environment* dalam studi terbaru ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. (Al-khrabsheh & Mahdi, 2021; Chayomchai & Nokman, 2023; Hidayah et al., 2025; Nailul Aufa et al., 2024; Sardina et al., 2024).

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 11 Maret 1996, berlokasi di Jalan Sei Batang hari No. 2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan menghasilkan beberapa komoditas seperti sawit, karet, teh, dan kopi. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki 6 Divisi yaitu, Sekretariat dan Hukum, Tanaman, SDM & Sistem Manajemen, Teknik & Pengelolaan, Akuntansi dan Keuangan, dan Pengadaan & Teknik Informasi.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan 2021-2024

Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2024.					
BAGIAN	2021	2022	2023	2024	TARGET
Sekretariat & Hukum	89,87	81	79,04	89,03	91 - 100
SDM & Sistem Manajemen	80,54	76,04	71	82,70	91 - 100
Tanaman	79,86	71,09	72,31	81,18	91 - 100
Teknik & pengelolaan	77,84	82,03	75,48	87,95	91 - 100
Akuntansi & Keuangan	90,7	90,14	77,90	83,09	91 - 100
Pengadaan & Teknologi Informasi	79,93	85,06	78,83	82,77	91 - 100
Rata-Rata	83,12	80	75,76	84,45	

Sumber: Divisi SDM & Sistem Manajemen PTPN 4 Regional I Medan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa seluruh bagian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan belum mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan, yaitu dalam rentang 91–100, selama periode 2021 hingga 2024. Kondisi ini

menunjukkan bahwa belum ada satu pun bagian yang mampu memenuhi standar kinerja optimal sebagaimana yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Bahkan pada tahun 2023, rata-rata kinerja karyawan menurun tajam menjadi 75,76, yang merupakan titik terendah selama empat tahun terakhir. Fenomena tidak tercapainya target ini salah satunya dapat terkait dengan *Organizational Commitment*.

Berbagai penelitian bereputasi dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *employee performance*, di mana tingkat komitmen organisasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan, seperti pada tenaga kesehatan di Shenzhen, Tiongkok dengan nilai pengaruh sebesar 78% (Wang et al., 2023), karyawan sektor swasta di Yunani sebesar 74% (Dalkrani & Dimitriadis, 2022), karyawan hotel di Tiongkok memberikan kontribusi sebesar 81% (Jiatong et al., 2022), karyawan perusahaan multinasional di Malaysia sebesar 76% (Raja Fauzi et al., 2024), karyawan swasta di Thailand sebesar 79% (Chayomchai & Nokman, 2023), serta pegawai akademik di Filipina dengan pengaruh sebesar 73% (Sardina et al., 2024).

Pada rentang waktu tahun 2020-2025, dengan menggunakan data base google scholar penulis menemukan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* yang telah diteliti di berbagai tempat seperti: perusahaan manufaktur di Italia (Ahsan & Khalid, 2025), dosen Swasta di Bangladesh (Ashraf, 2020), karyawan swasta di Malaysia (Raja Fauzi et al., 2024), karyawan departemen kebakaran di Malaysia (Ismail, 2024) dan dosen swasta di India (Bashir & Gani, 2020). Lalu peneliti juga menemukan *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* seperti pada: paramedis di rumah sakit swasta Yordania (Al-khrabsheh

& Mahdi, 2021), karyawan swasta di Jogja (Hidayah et al., 2025), karyawan swasta di Kudus (Nailul Aufa et al., 2024), dosen swasta di Thailand (Chayomchai & Nokman, 2023) dan karyawan akademik di Filipina (Sardina et al., 2024). Namun penulis belum menemukan studi yang serupa yang secara khusus menguji hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul : "**Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan diatas, ditemukan fenomena tidak tercapainya target kinerja karyawan tahunan 2021-2024 yang tentunya sangat terkait salah satunya dengan *Organizational Commitment*. Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* secara parsial pada berbagai negara dan objek penelitian. Hasilnya adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu penelitian ini ingin memastikan pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan secara parsial.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
2. Apakah *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Untuk menguji *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memperkaya kajian *Organizational Commitment* dengan variabel independen *Job Satisfaction* dan *Work Environment* secara bersama sama dalam satu kerangka penelitian.
2. Penelitian ini memperkaya kajian *Organizational Commitment* dengan variabel independen *Job Satisfaction* dan *Work Environment* dalam satu kerangka penelitian pada konteks penelitian sektor Perkebunan Khususnya di Indonesia.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Penulis

Memberi pengetahuan kepada penulis untuk mengkaitkan fenomena yang ditemukan dengan variabel penelitian yang selanjutnya dikembangkan dalam satu kerangka penelitian untuk diteliti.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk meningkatkan *Organizational Commitment* melalui peningkatan *Job Satisfaction* dan *Work Environment*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Commitment*

2.1.1 *Pengertian Organizational Commitment*

Menurut N. Allen & J. Meyer (1990) sebagai pencetus pertama, *Organizational Commitment* adalah suatu keadaan psikologis yang mengikat individu dengan organisasinya dan memengaruhi keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Schmidt (2020) mendefinisikan *Organizational Commitment* sebagai tingkat identifikasi emosional, keinginan untuk tetap bergabung, serta adanya tanggung jawab moral untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Rai et al (2025) *Organizational Commitment* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi, baik secara emosional maupun norma sosial, sehingga menimbulkan rasa loyal dan bertahan dalam jangka panjang.

Menurut Geremias et al (2024) *Organizational Commitment* adalah ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang mencerminkan niat karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja serta karakter dari hubungan tersebut sebagai bagian dari penelitian perilaku organisasi modern. Selanjutnya, menurut Rai et al (2025), *Organizational Commitment* digambarkan sebagai hubungan emosional, normatif, dan kontinuitas antara individu dan organisasi, di mana karyawan menerima tujuan organisasi dan bersedia mendukungnya secara berkelanjutan. Schmidt (2020), menekankan bahwa *Organizational Commitment* adalah bentuk loyalitas moral dan emosional yang membuat karyawan merasa

terikat secara mendalam, dan hal tersebut menjadi dasar bagi mereka untuk tetap bertahan dan berkontribusi kepada organisasi.

2.1.2 Dimensi *Organizational Commitment*

Dimensi adalah aspek-aspek spesifik dari struktur organisasi, yang dapat digunakan untuk menjelaskan variasi dalam perilaku organisasi (Wagner, 2021). Menurut Miller et al (2024) dimensi adalah karakteristik kualitas data yang berfungsi untuk mengevaluasi reliabilitas suatu dataset.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 dimensi yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (N. Allen & J. Meyer, 1990), yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian yang terbaru oleh (Goetz & Wald, 2022; Karyono & Hakim, 2022) sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

Keadaan psikologis di mana karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi, merasa identifikasi dan keterlibatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan memilih untuk tetap di organisasi karena mereka ingin menjadi bagian dari organisasi itu (Stark et al., 2025).

2. Komitmen Normatif

Keadaan di mana karyawan merasa adanya kewajiban moral atau rasa tanggung jawab untuk tetap bersama organisasi misalnya karena organisasi telah berinvestasi dalam dirinya, atau karena norma sosial/organisasi mengharuskan loyalitas sehingga mereka tinggal bukan sekadar karena keinginan sendiri tetapi karena merasa kewajiban (Khalif, 2022)

3. Komitmen Kontinuitas

Keadaan di mana karyawan bertahan dalam organisasi karena menyadari adanya biaya atau kerugian yang besar jika mereka meninggalkan organisasi, ataupun karena alternatif di luar terbatas; mereka tetap karena merasa harus atau lebih baik tetap dari pada keluar (Stark et al., 2025).

2.1.3 Pengukuran *Organizational Commitment*

Pengukuran adalah proses sistematis yang tidak hanya menghasilkan data kuantitatif untuk merepresentasikan entitas penelitian, tetapi sekaligus melibatkan interaksi dan manipulasi kondisi bukan hanya antara instrumen dan objek dengan tujuan menciptakan hasil yang stabil dan dapat direproduksi secara ilmiah, sekaligus meningkatkan transparansi metodologis dan validitas pengukuran dalam penelitian organisasi (Øby, 2025).

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Komitmen Afektif

Untuk komitmen afektif diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian (Karyono & Hakim, 2022).

2. Komitmen Normatif

Untuk komitmen normatif diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian:(N. Allen & J. Meyer, 1990).

3. Komitmen Kontinuitas

Untuk komitmen kontinuitas diukur menggunakan 2 item pengukuran yang di adaptasi dari penelitian:(Karyono & Hakim, 2022).

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Commitment*

Pada penelitian terdahulu, dalam rentang waktu 5 tahun terakhir dengan database google scholar ditemukan *Job Satisfaction* (Ahsan & Khalid, 2025; Ashraf, 2020; Bashir & Gani, 2020; Ismail, 2024; Raja Fauzi et al., 2024). Dan *Work Environment* (Al-khrabsheh & Mahdi, 2021; Chayomchai & Nokman, 2023; Hidayah et al., 2025; Nailul Aufa et al., 2024; Sardina et al., 2024) merupakan faktor faktor yang mempengaruhi *Organizational Commitment*.

2.2 *Job Satisfaction*

2.2.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Menurut Locke (1969) sebagai penemu awal, *Job Satisfaction* adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja tertentu. *Job Satisfaction* juga didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan mereka, baik secara keseluruhan maupun terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan (Meyer et al., 2021). Kepuasan ini mencerminkan gabungan antara evaluasi kognitif terhadap faktor eksternal seperti gaji, promosi, dan hubungan kerja, serta respons afektif terhadap sifat intrinsik pekerjaan seperti tantangan, tanggung jawab, dan makna kerja (Tria, 2023). Zagenczyk et al (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang kompleks, mencakup perasaan positif atau negatif yang muncul dari pengalaman kerja sehari-hari. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan, nilai, dan ekspektasi karyawan (Çınar et al., 2022).

Job Satisfaction merupakan evaluasi subjektif individu terhadap pengalaman kerjanya, mencakup tingkat rasa pencapaian, kepuasan, dan kebahagiaan yang muncul dari peran serta lingkungan kerja mereka (Baxi & Atre, 2024). Istilah ini menggabungkan aspek afektif yakni perasaan positif terhadap pekerjaan dan aspek kognitif berupa penilaian rasional mengenai berbagai dimensi pekerjaan seperti dukungan antar rekan kerja, komunikasi dan dukungan atasan, (Snipes et al., 2024). Dengan demikian, *Job Satisfaction* dapat dipahami sebagai kondisi emosional dan evaluatif yang kompleks, yang bukan hanya dipicu oleh kompensasi atau kebutuhan dasar, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial, struktur komunikasi, dan makna dalam pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan (Djuli & Sulila, 2023).

2.2.2 Dimensi *Job Satisfaction*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 dimensi *Job Satisfaction* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (Locke, 1969) yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian terbaru oleh (Akbari & Bagheri, 2020; Goetz & Wald, 2022; Karaferis et al., 2022) sebagai berikut:

1. Dukungan atasan

Persepsi karyawan bahwa pemimpin atau atasan memberi bimbingan, perhatian, dan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas serta mengembangkan karier, sehingga hal ini meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja karyawan (Yadav & Sharma, 2023).

2. Komunikasi

Kualitas komunikasi organisasi termasuk kejelasan informasi, aliran informasi yang tepat waktu, dan umpan balik yang konstruktif memengaruhi sejauh mana karyawan merasa terinformasi, terlibat, dan puas dengan pekerjaannya (Pirrotta et al., 2024).

3. Sifat pekerjaan

Merujuk pada elemen tugas seperti variasi tugas, otonomi, makna tugas, umpan balik, dan penggunaan keterampilan yang membentuk pengalaman kerja karyawan dan berkontribusi langsung terhadap tingkat kepuasan kerja (Mostafa & Jaafar, 2024).

4. Dukungan rekan kerja

Mencakup bantuan instrumental dan emosional dari kolega yang mengurangi stres kerja, memperkuat rasa kebersamaan, dan meningkatkan kepuasan serta keterikatan karyawan pada pekerjaan (Isaac Delali et al., 2024).

2.2.3 Pengukuran *Job Satisfaction*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Dukungan atasan

Untuk mengukur dukungan atasan, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (T. Yang et al., 2019).

2. Komunikasi

Untuk mengukur komunikasi peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang

diadaptasi dari penelitian (Pirrotta et al., 2025).

3. Sifat pekerjaan

Untuk mengukur sifat pekerjaan, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Gumasing & Ilo, 2023).

4. Dukungan rekan kerja

Untuk mengukur dukungan rekan kerja, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (T. Yang et al., 2019).

2.2.4 Pengaruh Antara *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Commitment*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* (seperti Ahsan & Khalid, 2025; Ashraf, 2020; Bashir & Gani, 2020; Ismail, 2024; Raja Fauzi et al., 2024). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan jika *Job Satisfaction* nya baik maka *Organizational Commitment* juga akan baik, demikian juga sebaliknya.

2.3 *Work Environment*

2.3.1 Pengertian *Work Environment*

Menurut Moos & Insel (1974) sebagai penemu pertama, *Work Environment* adalah segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Menurut Voordt & Jensen (2023) *Work Environment* juga didefinisikan sebagai kombinasi dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan menjalankan tugasnya. Menurut Prayoga et al (2024), *Work Environment* mencakup semua aspek fisik dan non-fisik dalam

organisasi yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, termasuk alat kerja, ruang fisik, teknik dan metode kerja, serta organisasi pekerjaan.

Menurut Nor Roselidyawaty et al (2023), lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan ruang kerja, serta dimensi emosional yang memengaruhi antusiasme dan produktivitas staf. Sementara itu menurut Kuswardhani et al (2025) menggambarkan *Work Environment* sebagai persepsi karyawan terhadap kualitas kondisi kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk dukungan manajerial dan kesempatan berkontribusi dalam pengambilan Keputusan. Boediherwanto et al (2024) juga mendefinisikan *Work Environment* sebagai infrastruktur fisik, hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, fasilitas kesehatan, dan perlindungan keamanan yang mendukung kepuasan dan kinerja pegawai

2.3.2 Dimensi *Work Environment*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 4 dimensi *Work Environment* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (Moos & Insel, 1974), yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian terbaru oleh (Dumitriu et al., 2025; Prayoga et al., 2024; Sardina et al., 2024) sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik

Merujuk pada kondisi nyata tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, tata letak ruang kerja dan peralatan yang digunakan, yang jika dirancang secara nyaman akan meningkatkan kepuasan karyawan atas pekerjaannya (Meku Lelo, 2024).

2. Lingkungan sosial

Mengacu pada interaksi antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan yang memungkinkan karyawan merasa diterima, dihargai, dan termotivasi dalam kerja tim, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja (Santanu & Utami, 2024).

3. Lingkungan psikologis

Meliputi persepsi karyawan terhadap aspek psikologis kerja seperti rasa aman, kejelasan tugas, otonomi, stres, pengakuan, dan keseimbangan kerja-hidup yang jika dipenuhi akan menjadikan karyawan merasa nyaman secara mental dan emosional, sehingga memupuk kepuasan kerja yang lebih tinggi (Izharuddin, 2024).

4. Sistem dan kebijakan organisasi

Merupakan aturan, prosedur, kebijakan, sistem penghargaan dan kompensasi, saat promosi, sistem evaluasi kinerja, dan manajemen sumber daya manusia yang adil & transparan; ketika sistem dan kebijakan organisasi dirasakan fair dan mendukung, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat (Mohamed et al., 2024).

2.3.3 Pengukuran *Work Environment*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. Lingkungan fisik

Untuk mengukur lingkungan fisik, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Chakraborty, 2022) .

2. Lingkungan sosial

Untuk mengukur lingkungan sosial, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Dumitriu et al., 2025).

3. Lingkungan psikologis

Untuk mengukur lingkungan psikologis, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (M. Lee & Kim, 2023).

4. Sistem dan kebijakan organisasi

Untuk mengukur system dan kebijakan organisasi, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Medina-garrido et al., 2023).

2.3.4 Pengaruh Antara *Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* (Al-khrabsheh & Mahdi, 2021; Chayomchai & Nokman, 2023; Hidayah et al., 2025; Nailul Aufa et al., 2024; Sardina et al., 2024) . Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan jika *Work Environment* nya baik maka *Organizational Commitment* juga akan baik. Demikian juga sebaliknya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik rlevan dengan judul penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

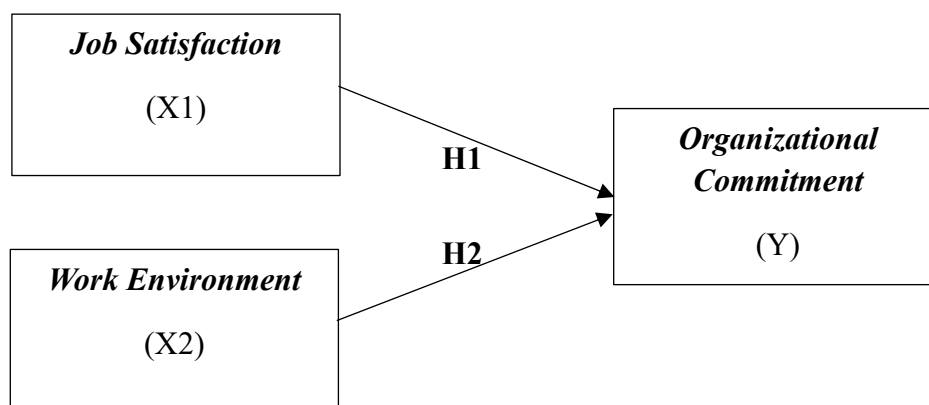
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
1	<i>Demographic factors, compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in private university: an analysis using SEM</i> (Ashraf, 2020)	• Job Satisfaction (JS)	• Organizational Commitment (OC)	• JS → OC = Positif dan Signifikan
2	<i>Testing the effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment</i> (Bashir & Gani, 2020)	• Job Satisfaction (JS)	• Organizational Commitment (OC)	• JS → OC = Positif dan Signifikan
3	<i>Organizational Commitment Antecedents of Paramedics in Private Hospitals</i> (Al-khrabsheh & Mahdi, 2021)	• Work Environment (WE) • Job Security (JSe) • Pay satisfaction (PS) • Physical Environment (PE)	• Organizational Commitment (OC)	• WE → OC = Positif dan Signifikan • JSe → OC = Positif dan Signifikan • PS → OC = Positif dan Signifikan • PE → OC = Positif dan Signifikan
4	<i>Key Factors influencing Organizational Commitment</i> (Chayomchai & Nokman, 2023)	• Work Environment (WE) • Job experiences (JE) • Leadership style (LS)	• Organizational Commitment (OC)	• WE → OC = Positif dan Signifikan • JE → OC = Positif dan Signifikan • LS → OC = Positif dan Signifikan
5	<i>Effect of Job Satisfaction On Organizational Commitment</i> (Ismail, 2024)	• Job Satisfaction (JS)	• Organizational Commitment (OC)	• JS → OC = Positif dan Signifikan
6	<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment During Covid-19 among Malaysia's Employees</i> (Raja Fauzi et al., 2024)	• Job Satisfaction (JS)	• Organizational commitment (OC)	• JS → OC = Positif dan Signifikan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
7	<i>The Effect of Leadership and Work Environment on Organizational Commitment Through Job Satisfaction As an Intervening Variable: A Case Study of Employee at PT. Duwa Atmimuda Kudus</i> (Nailul Aufa et al., 2024)	• <i>Leadership style</i> (LS) • <i>Work Environment</i> (WE)	• <i>Organizational Commitment</i> (OC)	• LS → OC = Positif dan Signifikan • WE → OC = Positif dan Signifikan
8	<i>Indirect Effects of Core Work Values on Organizational Commitment</i> (Sardina et al., 2024)	• <i>Core work value</i> (CWV) • <i>Work Environment</i> (WE) • <i>Work Interaction</i> (WI)	• <i>Organizational Commitment</i> (OC)	• CWV → OC = Positif dan Signifikan • WE → OC = Positif dan Signifikan • WI → OC = Positif dan Signifikan
9	<i>Linking corporate social responsibility to Organizational Commitment: the role of employee Job Satisfaction</i> (Ahsan & Khalid, 2025)	• <i>Job Satisfaction</i> (JS)	• <i>Organizational Commitment</i> (OC)	• JS → OC = Positif dan Signifikan
10	<i>The Influence of The Work Environment, Organizational Culture And Organizational Justice on Organizational Comittment Employees of PT Mandiri Jogja INTERNASIONAL</i> (Hidayah et al., 2025)	• <i>Work Environment</i> (WE) • <i>Organizational culture</i> (OCu) • <i>Organizational justice</i> (OJ)	• <i>Organizational Commitment</i> (OC)	• WE → OC = Positif dan Signifikan • OCu → OC = Positif dan Signifikan • OJ → OC = Positif dan Signifikan

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan dua variable bebas, yaitu *Job Satisfaction* (X1) dan *Work Environment* (X2), serta variabel terikat, yaitu *Organizational Commitment*. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* (Ahsan & Khalid, 2025; Ashraf, 2020; Bashir & Gani, 2020; Ismail, 2024; Raja Fauzi et al., 2024) dan *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* (Al-khrabsheh & Mahdi, 2021; Chayomchai & Nokman, 2023; Hidayah et al., 2025; Nailul Aufa et al., 2024; Sardina et al., 2024) maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

H2: *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Abuhamda et al (2021) penelitian kuantitatif adalah proses sistematis dalam mengumpulkan dan menganalisis data numerik secara objektif untuk menjelaskan, memprediksi, atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini diekspresikan dalam bentuk angka, grafik, dan tabel, serta digunakan untuk menguji teori atau asumsi secara statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu populasi tertentu.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang terletak di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, 20122.

3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini di mulai sejak Mei 2025 sampai dengan selesai, yang dapat dilihat perincian waktu sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2025										
		Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■							
3	Seminar Proposal					■						
4	Pengumpulan Data					■	■					
5	Analisis Data							■	■			
6	Seminar Hasil									■		
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau										■	
8	Sidang Meja Hijau											■

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Willie (2024), populasi adalah sekelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditentukan oleh peneliti sebagai sumber pengambilan data untuk kemudian ditarik kesimpulan. Populasi ini menjadi dasar generalisasi hasil penelitian agar relevan dengan tujuan studi yang dilakukan. Objek populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 280 karyawan pada divisi-divisi yang ada (data kinerja karyawan tahun 2021-2024).

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian karena memiliki karakteristik serupa sehingga dapat memungkinkan peneliti melakukan generalisasi terhadap populasi lebih luas. Sampling diperlukan saat

populasi terlalu besar untuk dijangkau seluruhnya, baik karena keterbatasan waktu, dana, maupun tenaga, sehingga peneliti mengambil sampel yang representatif untuk menjamin validitas dan reliabilitas hasil penelitian (Hossan et al., 2023).

Untuk menentukan ukuran sampel studi ini menggunakan rumus Krejcie & Morgan. Menurut Chanuan et al (2021) rumus Krejcie & Morgan adalah alat praktis dan terpercaya untuk menentukan ukuran sampel yang representatif berdasarkan populasi dan margin of error tertentu, tanpa perlu melakukan perhitungan rumit. Tabel ini banyak digunakan dalam penelitian lintas disiplin sebagai panduan utama dalam menyusun desain survey sebagai berikut:

$$S = \frac{x^2 N p (1 - p)}{d^2 (N - 1) + x^2 P (1 - p)}$$

Keterangan:

- S = ukuran sampel yang diperlukan
- x^2 = nilai chi-square untuk df=1 pada CL 95% = 3,841
- N = ukuran populasi (280)
- p = proporsi populasi (diasumsikan 0,5 untuk variasi maksimum)
- d = margin of error (ketelitian) = 0,05

$$S = \frac{3,841 \times 280 \times 0,5 (1 - 0,5)}{0,05 \times (280 - 1) + 3,841 \times 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$S = \frac{3,841 \times 280 \times 0,25}{0,0025 \times 279 + 3,841 \times 0,25}$$

$$s = \frac{268,87}{1,65775} = 162,2 \text{ (162)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus krejcie&morgan diperoleh hasil sebesar 162,2 yang kemudian dibulatkan menjadi 162 responden, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 162 orang responden. Sampel tersebut akan dibagi ke beberapa divisi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah karyawan per divisi}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Setelah dihitung menggunakan rumus diatas, maka pembagian jumlah sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2
Target Responden Divisi

No	Divisi	Jumlah Populasi Divisi	Target Responden per Divisi
1	Sekretariat & Hukum	66	38
2	SDM & Sistem Manajemen	62	36
3	Tanaman	22	13
4	Teknik & Pengelolaan	33	19
5	Akuntansi & Keuangan	21	12
6	Pengadaan & Teknologi Informasi	76	44
	Total	280	162

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu, *convenience sampling*.

Menurut Sullivan (2011) *convenience sampling* adalah teknik non-probabilitas di mana sampel diambil berdasarkan kemudahan akses peneliti terhadap responden tanpa menggunakan prosedur acak formal. Pemilihan metode ini karena pada penelitian di PTPN IV Regional I Medan didasarkan pada pertimbangan efisiensi. Karena peneliti dapat menjangkau langsung karyawan yang tersedia pada saat pengumpulan data (Etikan, 2016). Proses penelitian dapat dilakukan lebih cepat dan hemat biaya tanpa mengurangi keterkaitan responden

dengan variabel penelitian (Etikan, 2016). *Convenience sampling* juga sering digunakan dalam penelitian organisasi ketika fokus penelitian adalah pada hubungan antarvariabel, dibandingkan dengan tujuan generalisasi yang lebih luas (Acharya et al., 2013). Selain itu, penggunaan *convenience sampling* sesuai dengan kondisi lapangan di mana tidak semua karyawan dapat diakses secara bersamaan akibat perbedaan divisi, jadwal kerja, dan keterbatasan waktu penelitian (Acharya et al., 2013). Oleh karena itu, *convenience sampling* menjadi pilihan tepat karena memungkinkan peneliti mendapatkan data langsung dari responden yang paling mudah dijangkau, sekaligus tetap relevan untuk menguji hubungan variabel yang diteliti (Etikan, 2016).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjabaran yang jelas dan spesifik tentang suatu konsep agar dapat dikenali dan digunakan secara konsisten dalam penelitian (Slife et al., 2016).

Tabel 3. 3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Skala Ukur
1.	<i>Organizational Commitment</i> (Y)	<i>Organizational Commitment</i> secara operasional didefinisikan sebagai keterikatan psikologis dan loyalitas seorang individu terhadap organisasinya, yang tercermin dari keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya (Rai et al., 2025).	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Kontinuitas Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari: (Karyono & Hakim, 2022; N. Allen & J. Meyer, 1990)	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Skala Ukur
2.	<i>Job Satisfaction</i> (X1)	<i>Job Satisfaction</i> secara operasional diartikan sebagai kondisi di mana karyawan merasakan kepuasan dan kebahagiaan yang timbul dari pekerjaan mereka, mencakup perasaan puas atas pencapaian, penghargaan, lingkungan kerja, dan seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan individu (Setiawan et al., 2024).	1. Dukungan Atasan 2. Komunikasi 3. Sifat Pekerjaan 4. Dukungan Rekan Kerja Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari: (Gumasing & Ilo, 2023; Pirrotta et al., 2025; T. Yang et al., 2019) .	Likert
3.	<i>Work Environment</i> (X2)	<i>Work Environment</i> secara operasional didefinisikan sebagai keadaan atau situasi yang secara langsung dialami individu di tempat kerja dan membentuk persepsinya terhadap lingkungan kerjanya (Donley, 2021).	1.Lingkungan Fisik 2.Lingkungan Sosial 3.Lingkungan Psikologis 4.Sistem dan Kebijakan Organisasi Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari: (Chakraborty, 2022; Dumitriu et al., 2025; M. Lee & Kim, 2023; Medina-garrido et al., 2023).	Likert

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka dan diolah menggunakan SPSS versi 27. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung melalui nilai numerik yang kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk menjelaskan variabel penelitian secara objektif (Ghanad, 2023). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, *Work Environment*.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer. data primer didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari peserta penelitian melalui survei, observasi, atau eksperimen untuk menjawab pertanyaan penelitian secara spesifik dan mendalam, sehingga memberikan informasi yang mutakhir dan relevan (Schneider et al., 2023). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari lokasi penelitian PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda dari penelitian saat ini, namun dapat dimanfaatkan peneliti sebagai bahan analisis tambahan, seperti data dari arsip, laporan resmi, atau basis data publik (Schneider et al., 2023).

3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *likert*. Skala *likert* adalah instrumen psikometrik yang umum digunakan untuk mengukur sikap, opini, atau persepsi melalui pilihan respons berjenjang misalnya dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju sehingga memungkinkan peneliti mengubah data subjektif menjadi metrik kuantitatif untuk analisis statistik (Jebb et al., 2021). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dipaparkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Ukuran Skala Likert

Opsi	Ukuran
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Peneliti, 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain yaitu:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu kegiatan mengamati fenomena atau perilaku secara sistematis dalam konteks nyata tanpa manipulasi, yang bertujuan untuk memperoleh data empiris yang valid (Fix et al., 2022).
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) adalah teknik pengumpulan data menggunakan pertanyaan tertulis yang diisi responden, efektif untuk mengumpulkan data kuantitatif secara luas (Cooper & Cooper, 2006).

Penyerahan kuesioner kepada responden dilakukan dengan cara yaitu dengan memberikan link google form kepada pimpinan tiap divisi, kemudian pimpinan divisi membagikan kuisoner melalui link google form para anggota divisinya selain itu saya juga menyediakan angket secara manual.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang memang ingin diukur, memastikan bahwa hasil pengukuran relevan dan

akurat terhadap konstruksi yang dimaksud (Ahmed & Ishtiaq, 2021). Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $> r$ tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $< r$ tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dikatakan item pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid. Jika hasil analisis menunjukkan nilai yang signifikan, maka indikator atau pertanyaan tersebut dapat dianggap valid karena mampu mencerminkan konstruk yang dimaksud (Novotný et al., 2022). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 27.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan atau konsistensi hasil pengukuran, yang menunjukkan sejauh mana instrumen menghasilkan jawaban yang serupa saat digunakan berulang kali. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila hasilnya stabil dan dapat direproduksi, sehingga memungkinkan peneliti mengetahui adanya hubungan antar variabel secara valid (Mohajan, 2017).

Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Taber (2018), metode ini diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Cronbach's Alpha 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai Cronbach's Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai Cronbach's Alpha 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

4) Nilai Cronbach's Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

5) Nilai Cronbach's Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

Jika uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas tidak dilakukan, maka analisis regresi bisa terganggu. Heteroskedastisitas menyebabkan varian galat (residual) tidak konstan, yang dapat merusak estimasi standar error dan mengganggu uji signifikansi. Multikolinearitas membuat sulit mengisolasi pengaruh variabel independen secara individual, sehingga signifikansi koefisien regresi menjadi tidak akurat. Dengan demikian, memastikan terpenuhinya asumsi klasik adalah penting untuk menghasilkan estimasi yang andal (Alabi & Okon, 2020).

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Barker & Shaw (2015), uji normalitas dalam regresi menggunakan visualisasi seperti histogram dan normal *probability plot* untuk mengevaluasi distribusi residual model. Histogram memberikan indikasi apakah data residual berbentuk lonceng, sedangkan normal *probability plot* menilai apakah titik-titik data mengikuti garis diagonal. Jika pola mengikuti bentuk yang diharapkan, normalitas dapat dikonfirmasi secara visual sebelum dilakukan uji formal seperti *Kolmogorov Smirnov* di mana nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Shrestha (2020), multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam suatu model regresi saling berkorelasi. Untuk mendeteksi

masalah ini, digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, VIF mengukur seberapa besar varians koefisien regresi meningkat karena multikolinearitas, sementara *Tolerance* adalah kebalikannya. Jika *Tolerance* mendekati nol atau VIF jauh lebih besar dari 1, potensial multikolinearitas menjadi perhatian, karena dapat membuat koefisien regresi tidak signifikan meskipun model secara keseluruhan signifikan.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Jabłońska (2018), uji heteroskedastisitas dalam model regresi sering dilakukan melalui *scatterplot* antara residual dan nilai prediksi untuk mendeteksi pola varian yang tidak konstan.

3.9 Teknis Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ali (2021), analisis statistik deskriptif adalah metode kuantitatif dalam penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menyajikan data secara sistematis melalui penghitungan numerik seperti distribusi frekuensi, ukuran pemusatan (mean, median) dan penyebaran (standar deviasi), sehingga memudahkan interpretasi dan pemahaman pola data secara umum. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*) versi 27.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Hasan (2020), analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) berdasarkan

dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots$). Model umumnya dirumuskan sebagai:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

a = Konstanta

Job Satisfaction = X_1

Work Environment = X_2

Organizational Commitment = Y

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

β_1 = Koefisien Regresi *Job Satisfaction* (X_1)

β_2 = Koefisien Regresi *Work Environment* (X_2)

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji Koefisien Determinasi R^2

Menurut Gao (2024), R^2 atau koefisien determinasi secara universal diartikan sebagai proporsi atau persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 berada di antara 0 (tidak menjelaskan) dan 1 (menjelaskan sepenuhnya).

3.9.3.2 Uji Simultan (uji F)

Menurut Robert Odek & Gordon Opuodho (2023), *F-test* dalam regresi digunakan untuk mengukur signifikansi keseluruhan model regresi yakni apakah variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai *F-statistic* yang lebih besar dari nilai kritis dan *p-value* <

0,05 menunjukkan bahwa model tersebut secara keseluruhan layak dan memiliki kekuatan prediktif yang baik.

3.9.3.3 Uji parsial (uji t)

Menurut Jahan & Khan (2012), uji t digunakan dalam regresi linier sederhana untuk menguji signifikansi individual dari setiap koefisien variabel independen. Uji ini menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

1. Bila $\text{sig} < 0,05$ artinya variabel independen secara parsial signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $\text{sig} > 0,05$ dengan variabel independen secara parsial tidak signifikan variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan oleh peneliti diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* merupakan determinan penting yang mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi baik secara afektif, normatif, maupun kontinuitas yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi.
2. *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Environment* yang baik mampu menciptakan kenyamanan, keamanan psikologis, dan hubungan sosial yang harmonis sehingga meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkat kinerja organisasi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. *Job Satisfaction* (X1)

Disarankan pada Perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasi secara terbuka kepada atasan

dan rekan kerja. Dengan demikian komuikasi bawahan terhadap atasan dan rekan kerja akan lebih baik dan akan berdampak kepada komitmen organisasi.

2. *Work Environment*

Disarankan kepada Perusahaan untuk meninjau/mengevaluasi kembali tugas pokok yang di berikan kepada karyawan sehingga tugas pokok yang di berikan dapat dilaksanakan dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi.



Daftar Pustaka

- Abuhamda, E., A., Ismail, I., & A., & Bsharat, T. R. K. (2021). *Understanding quantitative and qualitative research methods : A theoretical perspective for young researchers Understanding Quantitativeand Qualitative ResearchMethods : A TheoreticalPerspective for Young Researchers. February*, 70–87. <https://doi.org/10.2501/ijmr-201-5-070>
- Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: why and how of it? *Indian Journal of Medical Specialities*, 4(2). <https://doi.org/10.7713/ijms.2013.0032>
- Afif Nurhakim. (2025). Supportive Work Environment and Employee Retention: Examining the Mediating Role of Organizational Commitment and Person-Organization Fit. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(2), 383–406. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i2.209>
- Ahmed, I., & Ishtiaq, S. (2021). Reliability and validity: Importance in Medical Research. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 71(10), 2401–2406. <https://doi.org/10.47391/JPMA.06-861>
- Ahsan, M. J., & Khalid, M. H. (2025). Linking corporate social responsibility to organizational commitment: the role of employee job satisfaction. *Journal of Global Responsibility*, 16(3), 407–430. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2023-0012>
- Akbari, M., & Bagheri, A. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Al-khrabsheh, A. A., & Mahdi. (2021). Organizational Diversity Paramedics in Private Hospitals. *The International Journal Of Organizational Diversity*, 21(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18848/2328-6261/CGP>
- Alabi, O. O., & Okon, E. C. (2020). Effects of Multicollinearity on Type I Error of Some Methods of Detecting Heteroscedasticity in Linear Regression Model. *Open Journal of Statistics*, 10(04), 664–677. <https://doi.org/10.4236/ojs.2020.104041>
- Ali, A. (2021). Title : Quantitative Data Analysis Author : Ameer Ali. *Research Gate, May*, 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23322.36807>
- Alosani, M. S., & Al-ansi, A. A. (2020). *The mediating role of innovation culture on the relationship between Six Sigma and organisational performance in Dubai police force*. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-11-2019-0110>
- Alshaabani, A., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support

on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>

Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>

Baba, M. M. (2025). A five - decade analysis of work - life balance among women through systematic literature review and bibliometric analysis. *Business Journal (2025)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s43093-025-00584-w>

Barker, L. E., & Shaw, K. M. (2015). Best (but oft-forgotten) practices: Checking assumptions concerning regression residuals^{1,2}. *American Journal of Clinical Nutrition*, 102(3), 533–539. <https://doi.org/10.3945/ajcn.115.113498>

Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>

Baxi, B., & Atre, D. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions Dipalee Atre. *Journal of Management & Entrepreneurship*, 18(2), 34–40.

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>

Boediherwanto, I., Triatmanto, B., & Supriadi, B. (2024). Assessing Work Environment, Organizational Culture, and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(2), 262–271. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.028>

Borde, P. S., Arora, R., & Kakoty, S. (2024). Linkages of organizational commitment and leadership styles: a systematic review. *European Journal of Training and Development*, 48(1–2), 41–66. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2021-0151>

Brough, P., & Rasmussen, L. (2020). Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences. *Handbook of Socioeconomic of Occupational Health*, 16. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3>

Callado, A., & Lucas, P. (2023). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare*, 11(4), 1–11. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>

- Chakraborty, A. (2022). *Impact of Physical Factors of Workplace Environment on Workers Performance in Industry*. January. <https://doi.org/10.3329/jes.v12i3.57479>
- Chanuan, U., Kajohnsak, C., & Nittaya Sintao. (2021). Sample Size Estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and Green Formulas and Cohen Statistical Power Analysis by G*Power and Comparisons. *APHEIT International Journal*, 10(2), 76–88.
- Chayomchai, A., & Nokman, C. (2023). Key Factors influencing Organizational Commitment. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(12), 7718–7723. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v6-i12-27>
- Çınar, F., Çapar, H., & Mermerkaya, S. (2022). Examining the relationship between health professionals' organizational commitment and job satisfaction: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, March. <https://doi.org/10.1108/jeas-01-2021-0002>
- Cooper, C. J., & Cooper, S. R. (2006). Web-based data collection: Detailed methods of a questionnaire and data gathering tool. *Epidemiologic Perspectives and Innovations*, 3, 1–11. <https://doi.org/10.1186/1742-5573-3-1>
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2022). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(3), 16–23. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.113.02>
- Deressa, B., & Demissie, Y. (2022). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Justice Among Health Care Workers in Ethiopian Jimma Zone Public Health Facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 5–16. <https://doi.org/10.2147/JHL.S345528>
- Deschênes, A. A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 73(2). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
- Djuli, F. A., & Sulila, I. (2023). the Influence of Job Satisfaction on Employee Performance. *Public Policy Journal*, 4(3), 186. <https://doi.org/10.37905/ppj.v4i3.2394>
- Donkor, F., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Donley, J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 53(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025> <http://dx.doi.org/10.1038/>

nature10402%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nature21059%0Ahttp://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577%0Ahttp://

- Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I. C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability (Switzerland)*, 17(6), 1–27. <https://doi.org/10.3390/su17062613>
- España-Rivadeneyra, M., Taruchain-Pozo, L., Núñez-Naranjo, A. F., & Escobar-Bermudes, D. (2025). Work Environment and its Influence on Organizational Commitment: A Study in the Financial Sector. *Journal of Educational and Social Research*, 15(1), 198–208. <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0015>
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fix, G. M., Kim, B., Ruben, M. A., & McCullough, M. B. (2022). Direct observation methods: A practical guide for health researchers. *PEC Innovation*, 1(March), 100036. <https://doi.org/10.1016/j.pecinn.2022.100036>
- Gao, J. (2024). R-Squared (R²) – How much variation is explained? . *Research Methods in Medicine & Health Sciences*, 5(4), 104–109. <https://doi.org/10.1177/26320843231186398>
- Gavya, V., & Subashini, R. (2024). The Role of Leadership Styles in Fostering Organizational Commitment Among Nurses. *SAGE Open*, 14(2), 1–11. <https://doi.org/10.1177/21582440241242531>
- Geremias, R. L., Lopes, M. P., & Sotomayor, A. M. (2024). Linking Psychological Capital to Organizational Commitment: The Moderating Role of Perceived Aversive Leadership of Employees in Angola. *Administrative Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/admsci14080177>
- Ghaderi, Z., Tabatabaei, F., Khoshkam, M., & Shahabi Sorman Abadi, R. (2023). Exploring the Role of Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment as Predictors of Job Satisfaction among Employees in the Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 24(3), 415–444. <https://doi.org/10.1080/15256480.2021.1988882>
- Ghanad, A. (2023). An Overview of Quantitative Research Methods. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 06(08), 3794–3803. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-52>
- Ginting Munthe, R., Susan, M., & Sulungbudi, B. M. (2024). The Role of Internal Marketing in Building Organizational Commitment and Reducing Turnover Intention Affecting the Improved Performance of Life Insurance Agents in

- Indonesia. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 6(1), 56–71. <https://doi.org/10.34306/att.v6i1.387>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Gumasing, M. J. J., & Ilo, C. K. K. (2023). The Impact of Job Satisfaction and Work Environment on Creating a Sustainable Workplace: An Empirical Analysis of Organizational Commitment and Lifestyle Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/su151310283>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Haerofiatna, H., Erlangga, H., Pasundan, U., Nurjaya, N., Suryakencana, U., & Rozi, A. (2021). *The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction and Teachers Performance*. April.
- Hasan, N. (2020). Multiple Regression Using SPSS Presented by Nasser Hasan - Statistical Supporting Unit. <https://www.researchgate.net/publication/34215926>, June, 32. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30372.71049>
- Hidayah, N., Subiyanto, D., & Purnamarini, T. R. (2025). the Influence of the Work Environment, Organizational Culture and Organizational Justice on Organizational Commitment Employees of Pt Mandiri Jogja Internasional. *Jurnal Pamator*, 18(1), 75–91. <https://doi.org/10.21107/pamator.v18i1.28843>
- Hossan, D., Dato' Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research Population and Sampling in Quantitative Study. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*, 13(3), 209–222. <https://doi.org/10.58915/ijbt.v13i3.263>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Isaac Delali, D., Philip Owusu, M., Asamoah Antwi, F., & Swanzy-Krah, P. (2024). Co-worker support and affective commitment during a global crisis: evidence from an emerging economy. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2298225>
- Ismail, A. (2024). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal of Applied Business and Technology*, XIV(1/2024), 1–16.

- Izharuddin, M. (2024). Job Satisfaction, and Working Environment: Mediating Role of Work-Life Balance Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja: Peran Mediasi Work-Life Balance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1144–1149. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Jabłońska, K. (2018). Dealing with heteroskedasticity within the modeling of the quality of life of older people. *Statistics in Transition New Series*, 19(3), 433–452. <https://doi.org/10.21307/stattrans-2018-024>
- Jahan, S., & Khan, A. (2012). Power of *t*-test for Simple Linear Regression Model with Non-normal Error Distribution: A Quantile Function Distribution Approach. *Journal of Scientific Research*, 4(3), 609–622. <https://doi.org/10.3329/jsr.v4i3.9067>
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Jogi, S., Vashisth, K. K., Srivastava, S., Alturas, B., & Kumar, D. (2024). Job satisfaction and turnover intention: A comprehensive review of the shared determinants. *Human Systems Management*, 44(3), 379–395. <https://doi.org/10.1177/01672533241303286>
- Juariah, S., Nuryanto, U. W., & Handayani, Y. S. (2024). *The Influence of Work Motivation and Employee Competence on Employee Performance (studies in the creative industry technology sector)*. 11(2), 239–252.
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2022). Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychology*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
- Karyono, S., & Hakim, A. (2022). Employee Performance Improvement through Affective, Normative, and Continuance Commitment With Intrinsic Motivation Mediation. *Journal of Public Administration and Governance*, 12(3), 34. <https://doi.org/10.5296/jpag.v12i3.20062>
- Khalif. (2022). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Kuswardhani, E. L., Ananda, M., Pravita, N., Yuniawan, A., Kusumawardhani, A., & Diponegoro, U. (2025). The Influence of Organizational Culture and Work

- Environment on Employee Loyalty. *Economic and Business Horizon Economic*, 04(03), 489–500.
- Lee, C. C., Li, Y. S., Yeh, W. C., & Yu, Z. (2022). The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in Psychology*, 13(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). behavioral sciences Effect of Employee Experience on Organizational Commitment : Case of South Korea. *International Journal of Asian Business and Management*.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Mahohoma, T. (2025). Business Ecosystem & Strategy The impact of work-life balance on job satisfaction and organisational commitment in higher education in KwaZulu-Natal. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 155–166.
- Medina-garrido, J. A., Biedma-ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). *Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain*.
- Meku Lelo, J. (2024). The Effect of Work Environment on Employees' Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Banking Industry. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 17(1), 149–162. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i1.54567>
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R., & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532–550. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>
- Miller, R., Whelan, H., Chrubasik, M., Whittaker, D., Duncan, P., & Gregório, J. (2024). A Framework for Current and New Data Quality Dimensions : An Overview. *Statistics in Transition New Series*, 1–26.
- Mohajan, H. K. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 17(4), 59–82. <https://doi.org/10.26458/1746>
- Mohamed, M., Mohamud, F., Mohamud, I., & Farah, M. (2024). Examining the Effect of Workplace Relationships on Job Satisfaction among Faculty Members at Private Universities in Mogadishu. *International Journal of Organizational Leadership*, 0(0), 377–393. <https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60420>
- Mohebi, S., Parham, M., Sharifirad, G., & Gharlipour, Z. (2023). *Relationship*

between organizational commitment, work environment, and burnout in clinical nurses. January, 1–6. <https://doi.org/10.4103/jehp.jehp>

Moos, R. H., & Insel, P. M. (1974). Work Environment Scale. *Apa PsycTests*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/t06503-000>

Mostafa, R., & Jaafar, H. J. Bin. (2024). Revisiting job characteristics and job satisfaction: A systematic review with bibliographic analysis. *Multidisciplinary Reviews*, 7(7). <https://doi.org/10.31893/multirev.2024142>

Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>

N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology.*, 63, 1–18. <https://sci-hub.ru/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Nailul Aufa, S., Indah Rahmawati, N., & Wismar'ain, D. (2024). The Effect of Leadership and Work Environment on Organizational Commitment : A Case Study of Employee at PT. Duwa Atmimuda Kudus. *KnE Social Sciences*, 2024, 112–125. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i17.16316>

Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.439>

Nor Roselidyawaty, Mohd Rokeman, & Che, K. C. G. (2023). Work environment as a mediator of the relationship between job satisfaction and job performance: A literature reviews. *Jurnal Sains Sosial (JOSSR)*, 6(21), 77–88. <https://doi.org/10.55573/JOSSR.062107>

Novitasari, D., Asbari, M., Rizky Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, June, 96–112. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v3i3p110>

Novotný, J. S., Váchová, L., & Kvintová, J. (2022). Validation of the Factor Structure and Gender-Related Measurement Invariance of the Inventory of Socially Supportive Behaviors (Short Form): Proposing an Alternative Design. *Social Sciences*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/socsci11110528>

Øby, E. (2025). *Assessing transparency and methodological precision in variable*

measurement within organizational research : implications for validity. 1, 489–506.

- Pirrotta, L., Ferrari, A., Cantarelli, P., & Belle, N. (2024). Communication and job satisfaction among public employees: evidence from large-scale surveys with healthcare professionals. *International Journal of Public Sector Management*, 38(5), 541–560. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-07-2024-0222>
- Pirrotta, L., Ferrari, A., Cantarelli, P., & Belle, N. (2025). Communication and job satisfaction among public employees: evidence from large-scale surveys with healthcare professionals. *Emerald*, 38(5), 541–560. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-07-2024-0222>
- Pramodatiara, N. (2025). The Influence of Organizational Justice on Employee Organizational Commitment at Class IIA Palu Correctional Institution. *Journal of Management*, 18(1), 1607–1621.
- Prayoga, V., Marumpe, D. P., Daud, I., & Karsim. (2024). The Effect of Work Work Environment And Quality Of Work Life On The Work Productivity Of Generation Z With Mental Health As A Mediating Variable. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(02), 163–178. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i02.72>
- PTPN. (2025). *PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan*.
- Rai, S. S., Koodamara, N. K., & K, V. (2025). Antecedents of organizational commitment: a systematic literature review. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2484462>
- Raja Fauzi, R. A. F., Mohamed Alauddin, A. N., Ismail, N., & Abdul Jabar, J. (2024). Job Satisfaction and Organizational Commitment During Covid-19 among Malaysia's Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(11), 2976–2984. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i11/15417>
- Ridwan, M., 1, Mulyani², S. R., & Hapzi Ali³. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *A Multifaceted Review Journal in the Field Of pharmacy*, 11(12), 558.
- Robert Odek, & Gordon Opuodho. (2023). F-test and P-values: A synopsis. *Journal of Management and Science*, 13(2), 59–61. <https://doi.org/10.26524/jms.13.22>
- Santanu, T. R., & Utami, S. (2024). *Work Environment Transformation and its Impact on Employee Satisfaction : Case Study of PD . Sutera Alam Soleh (SAS) Garut*. 4(1), 171–179.
- Sardina, D. P., Asio, J. M. R., & Vera, J. J. A. De. (2024). Indirect Effects of Core Work Values on Organizational Commitment The Mediating Roles of Work Environment and Work Interactions. *Journal Homepage*, 19(4), 232–241. <https://doi.org/10.5281/twist.10049652>

- Schmidt, K. H. (2020). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*, 14(1), 26–40. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.1.26>
- Schneider, A., Wagenknecht, A., Sydow, H., Riedlinger, D., Holzinger, F., Figura, A., Deutschbein, J., Reinhold, T., Pigorsch, M., Stasun, U., Schenk, L., & Möckel, M. (2023). Primary and secondary data in emergency medicine health services research – a comparative analysis in a regional research network on multimorbid patients. *BMC Medical Research Methodology*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12874-023-01855-2>
- Setiawan, A., Indrastuti, S., Mardianti, D., & Intan, N. (2024). Optimizing Work-Life Balance for Enhanced Job Satisfaction: Unveiling the Role of Burnout at PT. PN V Riau. *International Journal of Project Management, Mebic 2023*, 178–186. <https://doi.org/10.5220/0012696900003798>
- Shrestha, N. (2020). Detecting Multicollinearity in Regression Analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 8(2), 39–42. <https://doi.org/10.12691/ajams-8-2-1>
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). the Relationship Of transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 108–119.
- Slife, B. D., Wright, C. D., & Yanchar, S. C. (2016). Using operational definitions in research: A best-practices approach. *Journal of Mind and Behavior*, 37(2), 119–140.
- Snipes, R. L., Pitts, J. P., Bryant, P. C., Huning, T. M., & Snipes, A. (2024). Job Satisfaction and Politics in the Modern Workplace: An Empirical Examination of the Moderating Effects of Gender and Age on the Perception of Organizational Politics-Job Satisfaction Relationship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(3), 337–365. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09449-2>
- Stark, H. P., Smith, R. W., & Carter, N. T. (2025). Organizational Commitment Profiles and Employee Well-Being: Exploratory and Confirmatory Latent Profile Analyses. *Occupational Health Science*, 9(3), 639–673. <https://doi.org/10.1007/s41542-025-00225-2>
- Sullivan, G. M. (2011). Getting Off the “Gold Standard”: Randomized Controlled Trials and Education Research. *Journal of Graduate Medical Education*, 3(3), 285–289. <https://doi.org/10.4300/jgme-d-11-00147.1>
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, 24(192), 376–384. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>

- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tarmizi, A., & Anggiani, S. (2022). Organizational Commitment, Employee Engagement, and Employee Performance: A Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(1), 64–72.
- Tria, J. Z. (2023). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 5(2), ep2310. <https://doi.org/10.30935/ijpdll/13212>
- Voordt, T. van der, & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29–49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Wagner, J. A. (2021). Dimensional research on organization structure : meta-analysis and conceptual redirection. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.63>
- Wang, T., Abrantes, A. C. M., & Liu, Y. (2023). Intensive care units nurses' burnout, organizational commitment, turnover intention and hospital workplace violence: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(2), 1102–1115. <https://doi.org/10.1002/nop2.1378>
- Willie, M. M. (2024). Population and Target Population in Research Methodology. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 4(1), 75–79. <https://doi.org/10.52970/grsse.v4i1.405>
- Wydyanto, W. (2022). The Effect of Co-Workers and Recognition to Job Satisfaction (Human Resources Literature Review). *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.38035/jafm.v3i1.104>
- Yadav, V., & Sharma, H. (2023). Family-friendly policies, supervisor support and job satisfaction: mediating effect of work-family conflict. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(1), 98–113. <https://doi.org/10.1108/xjm-02-2021-0050>
- Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., & Zhang, S. (2019). *Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China : the mediating role of organizational commitment*. 8, 1–9.
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamocho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/bs14080688>

- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2021). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4752–4771. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1706618>
- Zainal Badri, S. K., & Ngo, M. S. M. (2024). Is job crafting beneficial for millennial employees? A moderated mediation model of affective organizational commitment, turnover intention and entrepreneurial leadership. *Journal of Management Development*, 43(6), 881–895. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2024-0202>



Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

Assalammu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

Selamat pagi, salam sejahtera bagi kita semua.

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Rifanda Ramadhan NPM 228320144, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul: **Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**. Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Data isian angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiaannya. Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan.....aamiin YRA.

Hormat Saya,

Rifanda Ramadhan

228320144

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju : (STS) : dengan skor 1
- b. Tidak Setuju : (TS) : dengan skor 2
- c. Netral : (N) : dengan skor 3
- d. Setuju : (S) : dengan skor 4
- e. Sangat setuju : (SS) : dengan skor 5
- f.

B. Profil Responden

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
2. Usia : ☐ Dibawah 29 Tahun
☐ 30-39 Tahun
☐ 40-49 Tahun
☐ 50-59 Tahun
☐ Di atas 59 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA/ sederajat
☐ Diploma (D1, D2, D3, D4)
☐ Sarjana
☐ Magister
☐ Doktor
4. Pengalaman kerja : ☐ Dibawah 5 tahun
☐ 5-10 tahun

- 11-15 tahun
- Diatas 20 tahun
5. Status Perkawinan : ☐ Sudah Menikah
- ☐ Belum Menikah
6. Divisi : ☐ : Sekretariat & Hukum
- ☐ : SDM & Sistem Manajemen
- ☐ : Tanaman
- ☐ : Teknik & Pengelolaan
- ☐ : Akuntansi & Keuangan
- ☐ : Pengadaan & Sistem Informasi



Kuisoner

1. Variabel *Job Satisfaction* (X1)

<i>Job Satisfaction (X1)</i>						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Dukungan atasan					
1	Atasan saya membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.					
2	Atasan saya memberikan apresiasi terhadap usaha saya					
	Komunikasi					
3	Informasi mengenai pekerjaan disampaikan dengan jelas di organisasi					
4	Saya bisa berbicara terbuka dengan atasan dan rekan kerja					
	Sifat pekerjaan					
5	Pekerjaan saya memungkinkan saya menggunakan keterampilan saya sepenuhnya					
6	Saya menikmati Tugas pokok saya dalam menjalankan pekerjaan saya sehari hari					
	Dukungan rekan kerja					
7	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya					
8	Rekan kerja saya siap membantu ketika saya kesulitan dalam menjalankan pekerjaan saya					

2. Variabel *Work Environment* (X2)

<i>Work Environment (X2)</i>						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Lingkungan Fisik					
1	Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai					
2	Ruang kerja saya nyaman digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Lingkungan Sosial					
3	Interaksi sosial di tempat kerja membuat saya termotivasi					
4	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
	Lingkungan Psikologis					
5	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja					
6	Saya menikmati tugas pokok saya dalam menjalankan					

<i>Work Environment (X2)</i>						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	pekerjaan saya sehari-hari					
	Sistem dan Kebijakan Organisasi					
7	Aturan dan prosedur di organisasi ini adil dan transparan					
8	Organisasi memiliki sistem yang jelas untuk mendukung kesejahteraan karyawan					

3. Variabel *Organizational Commitment* (Y)

<i>Organizational Commitment (Y)</i>						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Komitmen Afektif					
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
2	Saya menikmati Bekerja di organisasi ini					
	Komitmen Normatif					
3	Saya bertahan di organisasi ini karena meninggalkannya akan mengganggu kehidupan saya					
4	Saya merasa keputusan meninggalkan organisasi ini akan merugikan saya sendiri					
	Komitmen Kontinuitas					
5	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya					
6	Saya bertahan di organisasi ini karena saya menyadari bahwa pengalaman dan posisi saya saat ini sangat berharga bagi pengembangan karier saya di masa depan					

Lampiran 2 Tabulasi Angket

<i>JOB SATISFACTION (XI)</i>								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
5	3	3	3	5	3	4	5	31
4	4	5	3	5	5	4	5	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	5	3	3	3	3	3	26
5	5	4	5	4	5	5	4	37
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	5	4	5	5	4	4	5	36
3	4	4	4	4	4	5	4	32
5	5	4	5	4	4	5	4	36
5	3	5	5	4	3	4	4	33
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	3	5	4	3	5	4	34
5	4	4	4	5	5	4	5	36
4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	5	4	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	5	4	4	5	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	38
3	3	4	3	3	5	3	3	27
3	3	4	3	5	4	4	5	31
5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	5	5	4	36
4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	4	5	4	5	5	4	5	37
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	4	5	4	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24

<i>JOB SATISFACTION (X1)</i>								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	5	5	5	4	4	5	37
4	5	5	4	4	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	4	4	5	4	4	5	4	35
5	4	4	5	5	5	4	5	37
5	4	5	4	4	5	4	4	35
4	4	5	4	3	4	3	3	30
4	5	5	5	4	5	4	4	36
4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	3	5	3	4	5	33
5	4	4	4	4	5	5	4	35
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	4	3	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	4	4	5	4	5	5	37
4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	3	3	3	5	4	4	5	31
5	4	5	4	5	4	5	5	37
4	4	4	3	4	5	3	4	31
5	5	5	4	5	4	4	5	37
5	3	4	4	3	4	3	3	29
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	5	4	4	4	5	4	4	34
5	5	4	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	3	5	4	3	5	31

JOB SATISFACTION (X1)								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
4	4	5	4	5	5	5	5	37
4	4	5	4	5	4	4	5	35
5	3	4	5	4	5	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	4	5	35
5	3	3	3	5	4	3	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	4	5	4	5	5	4	36
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	5	4	5	4	5	5	4	36
4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	5	4	5	37
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	4	5	4	3	4	3	3	31
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	4	4	5	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	4	5	4	4	4	5	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	5	5	4	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	3	3	4	5	5	4	33
5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	5	4	4	5	5	4	35
5	4	4	5	5	5	4	5	37
4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	5	5	5	4	5	5	37

<i>JOB SATISFACTION (X1)</i>								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	5	5	5	4	5	4	4	36
5	5	4	5	5	5	4	5	38
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	5	4	5	3	3	3	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	5	35
5	3	3	3	5	3	4	5	31
4	4	5	3	5	5	4	5	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	5	3	3	3	3	3	26
5	5	4	5	4	5	5	4	37
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	4	5	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	5	4	5	5	4	4	5	36
3	4	4	4	4	4	5	4	32
5	5	4	5	4	4	5	4	36
5	3	5	5	4	3	4	4	33
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	5	3	5	4	3	5	4	34
5	4	4	4	5	5	4	5	36
4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	5	4	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	5	4	4	5	4	36

<i>WORK ENVIRONMENT (X2)</i>								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
4	5	4	4	5	5	3	5	35
5	5	4	5	4	3	5	5	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	4	4	4	5	3	30
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	4	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	4	5	37
5	4	5	5	5	4	4	4	36
4	4	5	4	5	5	4	4	35
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	3	4	5	5	3	4	3	30
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	4	5	4	4	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	4	5	5	4	5	5	4	37
4	4	4	3	5	5	5	4	34
4	3	4	4	5	4	4	3	31
3	4	4	4	5	3	5	4	32
4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	5	5	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	4	4	5	4	5	4	35

<i>WORK ENVIRONMENT (X2)</i>								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	5	4	4	4	4	34
4	5	5	4	5	4	4	5	36
4	5	5	5	4	5	5	5	38
3	3	5	5	3	5	4	3	31
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	5	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	3	5	5	36
4	5	5	4	4	4	4	5	35
5	5	4	4	5	5	4	5	37
5	4	5	4	5	5	4	4	36
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	5	5	5	4	3	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	3	4	5	3	5	33
4	3	3	4	5	3	5	3	30
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	5	3	3	5	3	5	5	33
5	5	5	4	5	4	4	5	37
4	5	4	4	5	5	3	5	35
4	5	4	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	3	3	4	4	5	5	34

<i>WORK ENVIRONMENT (X2)</i>								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	5	5	4	5	4	35
4	4	5	3	5	4	3	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	5	5	38
5	4	5	5	4	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	4	4	5	35
3	5	4	4	5	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	5	4	4	35
5	4	5	5	5	4	4	4	36
4	5	4	5	4	5	4	5	36
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	5	4	5	4	4	4	5	35
4	4	5	5	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	4	5	38
4	4	5	4	5	5	5	4	36
4	5	4	5	4	4	5	5	36
4	4	5	4	4	5	5	4	35
5	5	5	4	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	5	5	5	4	4	3	5	35
4	3	5	4	4	4	3	3	30
5	5	4	4	4	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	4	4	5	36
4	4	5	4	4	5	5	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	5	4	4	5	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	4	5	37
5	4	4	5	4	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	4	4	4	5	5	4	34
4	4	4	5	4	4	4	4	33

WORK ENVIRONMENT (X2)								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
5	5	4	4	5	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	5	4	5	35
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	5	5	5	4	4	4	5	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	3	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	5	5	4	35
4	5	4	4	5	5	3	5	35
5	5	4	5	4	3	5	5	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	4	4	4	5	3	30
5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	4	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	4	5	37
5	4	5	5	5	4	4	4	36
4	4	5	4	5	5	4	4	35
5	5	4	5	5	5	4	5	38
4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	3	4	5	5	3	4	3	30
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	4	5	4	4	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	4	4	4	5	5	37
4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	4	5	5	4	5	5	4	37
4	4	4	3	5	5	5	4	34

ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Y)						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	3	3	5	5	4	25
4	4	3	3	5	5	24
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	4	3	23
5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	4	4	5	26
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	5	5	3	26
4	5	5	4	4	4	26
4	5	3	5	4	3	24
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	3	3	22
5	4	4	5	5	5	28
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	4	5	5	28
3	4	4	5	5	5	26
4	3	5	3	4	4	23
3	4	3	5	3	3	21
5	4	4	5	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	5	4	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	4	28
5	4	4	5	5	5	28
5	5	4	5	5	4	28
4	5	5	4	4	5	27
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25

ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Y)						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	4	5	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	4	4	5	26
4	4	5	5	5	4	27
5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	3	5	4	27
4	5	4	4	5	4	26
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	5	4	4	23
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	4	5	5	29
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	5	3	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	5	27
4	5	4	5	5	5	28
5	4	4	4	5	4	26
5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	3	4	24
5	5	4	4	4	3	25
4	4	4	5	4	4	25
3	3	5	3	3	4	21
5	4	4	5	5	4	27
4	3	5	3	4	3	22
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	4	5	5	27
4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
4	5	3	5	5	4	26
4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	4	5	4	28

ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Y)						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	5	27
3	4	4	3	4	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	5	4	5	28
4	5	5	4	5	5	28
4	5	5	4	4	5	27
5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26
3	4	5	5	3	3	23
3	3	4	3	3	4	20
4	5	4	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	4	27
4	5	4	4	5	5	27
3	3	3	3	3	3	18
4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	5	3	4	3	22
4	5	4	5	5	5	28
4	5	5	5	5	4	28
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29
4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26

ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Y)						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	5	4	4	26
3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	3	3	5	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28
5	3	3	5	5	4	25
4	4	3	3	5	5	24
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	4	4	3	23
5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	4	27
4	4	5	4	4	5	26
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	5	5	3	26
4	5	5	4	4	4	26
4	5	3	5	4	3	24
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	3	3	22
5	4	4	5	5	5	28
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	4	5	5	28
3	4	4	5	5	5	26

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data

		Correlations								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	total.x
x1.1	Pearson Correlation	1	,341	,148	,518**	,342	,112	,407*	,342	,603**
	Sig. (2-tailed)		,070	,444	,004	,069	,562	,028	,069	,001
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
x1.2	Pearson Correlation	,341	1	,148	,734**	,342	,432*	,667**	,342	,746**
	Sig. (2-tailed)	,070		,444	,000	,069	,019	,000	,069	,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
x1.3	Pearson Correlation	,148	,148	1	,348	,386*	,328	,233	,386*	,526**
	Sig. (2-tailed)	,444	,444		,065	,038	,082	,224	,038	,003
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
x1.4	Pearson Correlation	,518**	,734**	,348	1	,348	,219	,731**	,348	,792**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,065		,065	,254	,000	,065	,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
x1.5	Pearson Correlation	,342	,342	,386*	,348	1	,328	,463*	1,000**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,069	,069	,038	,065		,082	,011	,000	,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
x1.6	Pearson Correlation	,112	,432*	,328	,219	,328	1	,328	,328	,548**
	Sig. (2-tailed)	,562	,019	,082	,254	,082		,082	,082	,002
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
x1.7	Pearson Correlation	,407*	,667**	,233	,731**	,463*	,328	1	,463*	,786**
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,224	,000	,011	,082		,011	,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
x1.8	Pearson Correlation	,342	,342	,386*	,348	1,000**	,328	,463*	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,069	,069	,038	,065	,000	,082	,011		,000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29
total.x	Pearson Correlation	,603**	,746**	,526**	,792**	,747**	,548**	,786**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	total.x
X2.1	Pearson Correlation	1	,605**	,401*	,360	,098	,381*	,443*	,605**	,749**
	Sig. (2-tailed)		,000	,028	,051	,608	,038	,014	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,605**	1	,264	,448*	,296	,451*	,295	1,000**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,159	,013	,112	,012	,113	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,401*	,264	1	,301	,213	,337	,211	,264	,555**
	Sig. (2-tailed)	,028	,159		,106	,259	,068	,263	,159	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,360	,448*	,301	1	,328	,185	,215	,448*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,051	,013	,106		,077	,327	,254	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,098	,296	,213	,328	1	,371*	,021	,296	,472**
	Sig. (2-tailed)	,608	,112	,259	,077		,044	,914	,112	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,381*	,451*	,337	,185	,371*	1	,185	,451*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,038	,012	,068	,327	,044		,327	,012	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,443*	,295	,211	,215	,021	,185	1	,295	,504**
	Sig. (2-tailed)	,014	,113	,263	,254	,914	,327		,113	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,605**	1,000**	,264	,448*	,296	,451*	,295	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,159	,013	,112	,012	,113		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total.x	Pearson Correlation	,749**	,848**	,555**	,614**	,472**	,651**	,504**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,008	,000	,005	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	,299	,237	,387*	,582**	,371*	,727**
	Sig. (2-tailed)		,109	,208	,035	,001	,044	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,299	1	,467**	,331	,200	,245	,620**
	Sig. (2-tailed)	,109		,009	,074	,290	,192	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,237	,467**	1	,034	,210	,387*	,600**
	Sig. (2-tailed)	,208	,009		,860	,265	,035	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,387*	,331	,034	1	,409*	,129	,561**
	Sig. (2-tailed)	,035	,074	,860		,025	,498	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,582**	,200	,210	,409*	1	,552**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,001	,290	,265	,025		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,371*	,245	,387*	,129	,552**	1	,700**
	Sig. (2-tailed)	,044	,192	,035	,498	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,727**	,620**	,600**	,561**	,749**	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Satisfaction (X1)	0,844 > 0,8	Sangat Reliabel
Work Environment (X2)	0,818 > 0,8	Sangat Reliabel
Organizational Commitment (Y)	0,872 > 0,8	Sangat Reliabel

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	Persentase
1.	Laki-Laki	126	78%
2.	Perempuan	36	22%
	Total	162	100%

Usia

No	Usia	Total	Persentase
1	Di bawah 29 Tahun	4	2%
2	30-39 tahun	105	65%
3	40-49 tahun	30	19%
4	50-59 tahun	11	7%
5	Di atas 59 tahun	12	7%
	Total	162	100%

Pendidikan

No	Pendidikan	Total	Presentase
1	SMA/ sederajat	14	9%
2	Diploma (D1,D2,D3,D4)	20	12%
3	Sarjana	106	65%
4	Magister	16	10%
5	Doktor	6	4%
	Total	162	100%

Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Total	Persentase
1	Di bawah 5 tahun	12	7%
2	5-10 tahun	119	73%
3	11-15 tahun	25	15%
4	Diatas 20 tahun	6	4%
	Total	162	100%

Status Perkawinan

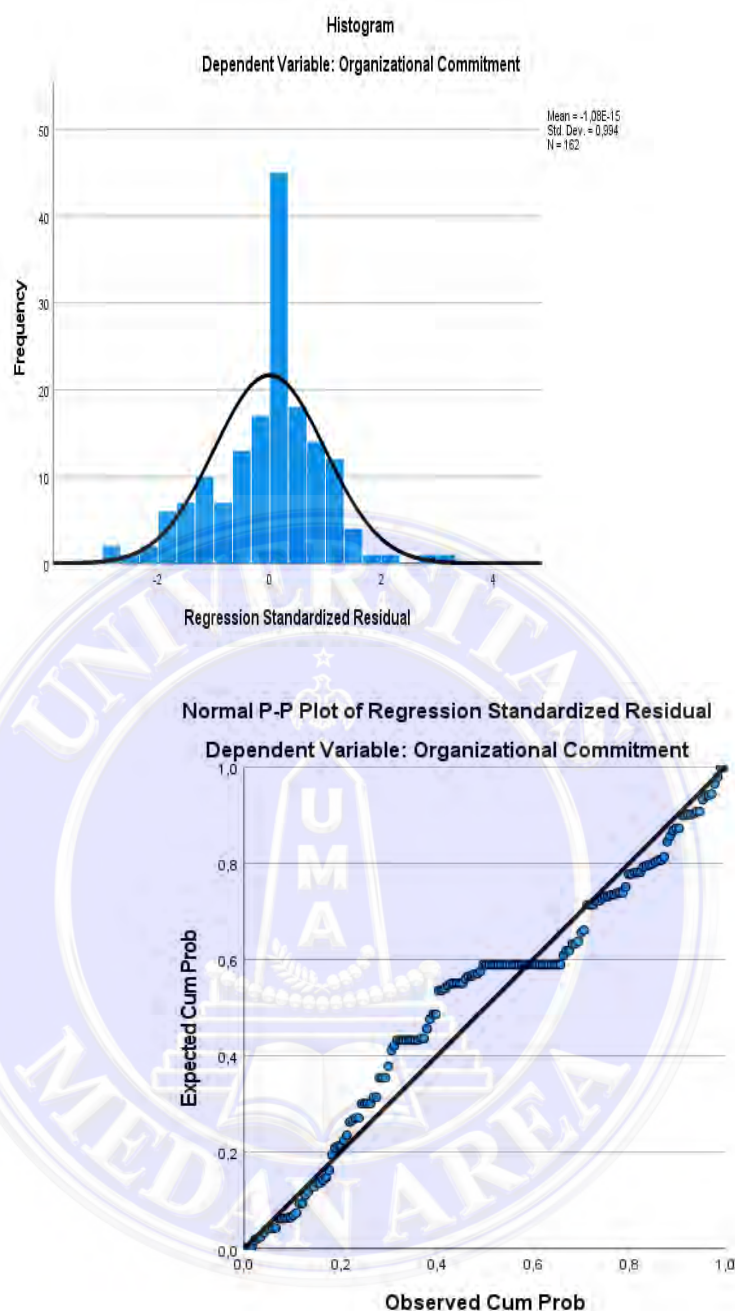
No	Status Perkawinan	Total	Persentase
1	Sudah Menikah	141	87%
2	Belum Menikah	21	13%
	Total	162	100%

Divisi

No	Divisi	Total	Persentase
1	Sekretariat & Hukum	38	
2	SDM & Sistem Manajemen	36	
3	Tanaman	13	
4	Teknik & pengelolaan	19	
5	Akuntansi & Keuangan	12	
6	Pengadaan & Teknologi Informasi	44	
	Total	162	

Frekuensi Jawaban Responden

No	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	0	0	17	10,5	51	31,5	94	58	162	100
X1.2	0	0	0	0	21	13	61	37,7	80	49,4	162	100
X1.3	0	0	0	0	16	9,9	58	35,8	88	54,3	162	100
X1.4	0	0	0	0	22	13,6	49	30,2	91	56,2	162	100
X1.5	0	0	0	0	14	8,6	55	34	93	57,4	162	100
X1.6	0	0	0	0	18	11,1	71	43,8	73	45,1	162	100
X1.7	0	0	0	0	18	11,1	60	37	84	51,9	162	100
X1.8	0	0	0	0	15	9,3	55	34	92	56,8	162	100
X2.1	0	0	0	0	13	8	73	45,1	76	46,9	162	100
X2.2	0	0	0	0	16	9,9	55	34	91	56,1	162	100
X2.3	0	0	0	0	14	8,6	62	38,3	86	53,1	162	100
X2.4	0	0	0	0	14	5,6	62	38,3	86	53,1	162	100
X2.5	0	0	0	0	9	5,5	51	31,5	102	63	162	100
X2.6	0	0	0	0	17	10,5	54	33,3	91	56,2	162	100
X2.7	0	0	0	0	15	9,2	62	38,3	85	52,5	162	100
X2.8	0	0	0	0	16	9,9	55	34	91	56,1	162	100
Y.1	0	0	0	0	18	11,1	60	37	84	51,9	162	100
Y.2	0	0	0	0	15	9,3	66	40,7	81	50	162	100
Y.3	0	0	0	0	17	10,5	60	37	85	52,5	162	100
Y.4	0	0	0	0	18	11,1	57	35,2	87	53,7	162	100
Y.5	0	0	0	0	16	9,9	58	35,8	88	54,3	162	100
Y.6	0	0	0	0	23	14,2	54	33,3	85	52,5	162	100



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

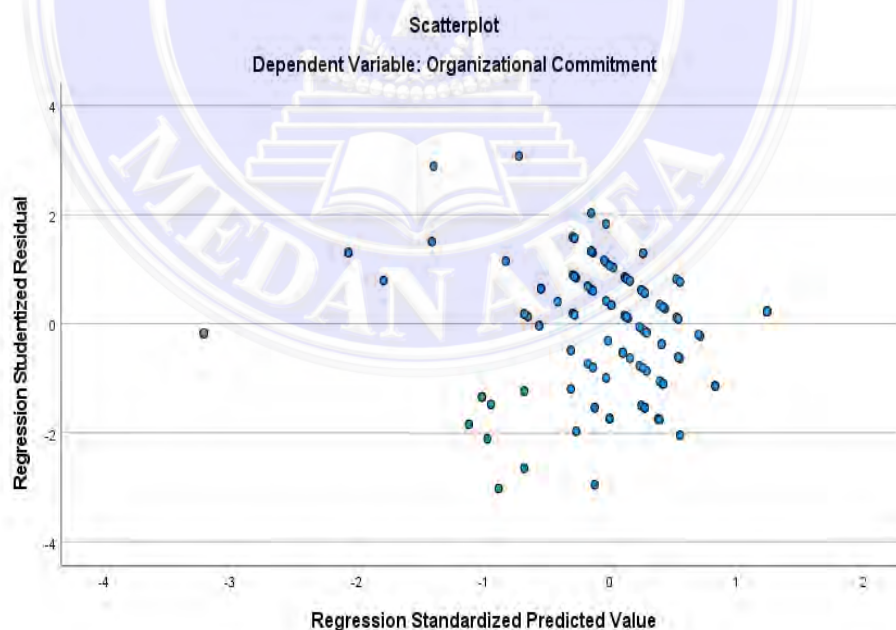
		Unstandardized Residual
N		162
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.02819810
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066

Negative	-.060
Test Statistic	.066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.076c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,088	1,127			,965	,336		
<i>Job Satisfaction</i>	,339	,048	,454		7,031	,000	,352	2,838
<i>Work Environment</i>	,376	,052	,467		7,227	,000	,352	2,838

- a. Dependent Variable: *Organizational Commitment*



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,088	1,127		,965	,336
	<i>Job Satisfaction</i>	,339	,048	,454	7,031	,000
	<i>Work Environment</i>	,376	,052	,467	7,227	,000

a. Dependent Variable: *Organizational Commitment***Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,763	1,43027

a. Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Job Satisfaction*b. Dependent Variable: *Organizational Commitment***ANOVA**

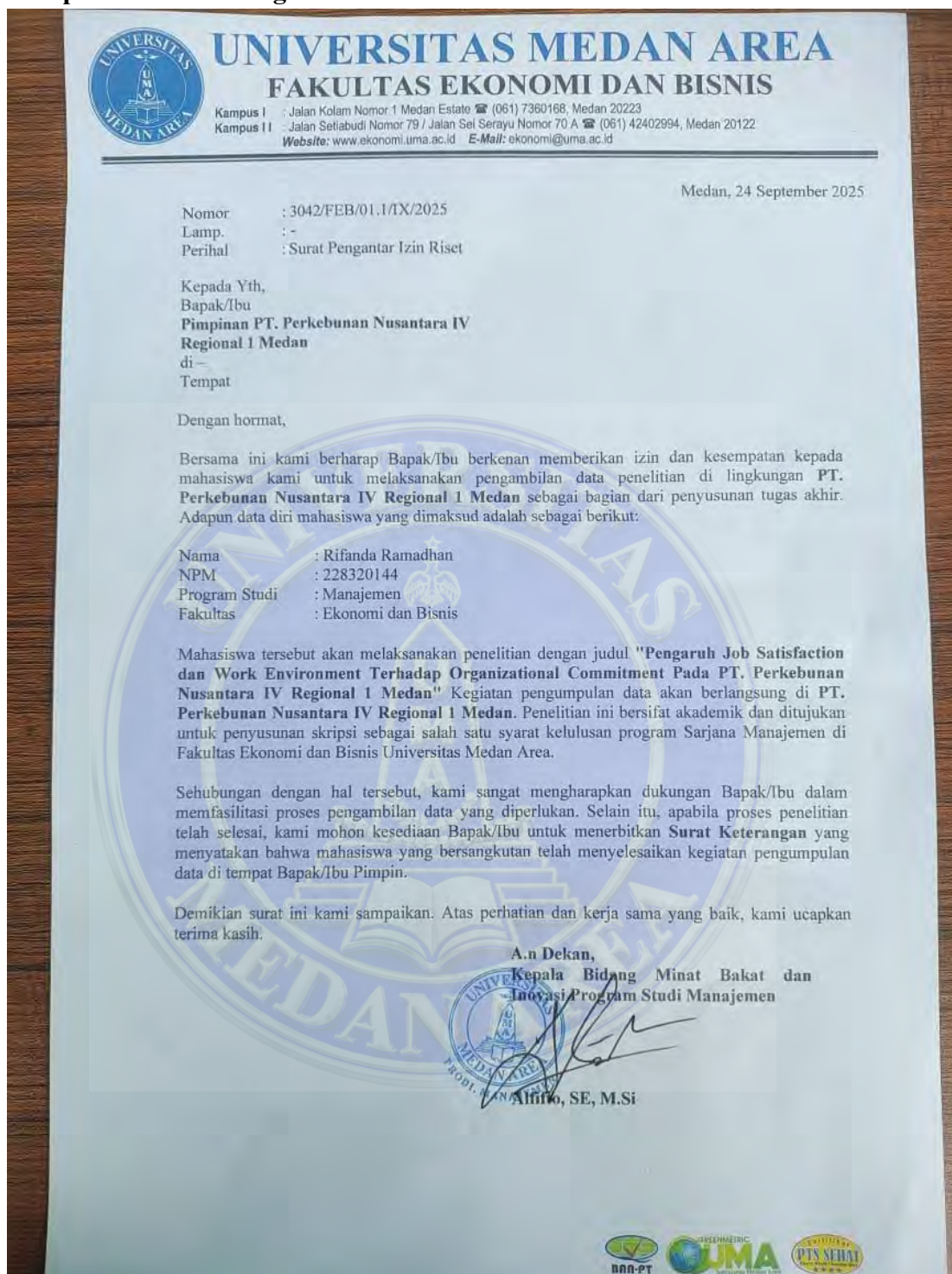
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065,212	2	532,606	260,357	,000 ^b
	Residual	325,263	159	2,046		
	Total	1390,475	161			

a. Dependent Variable: *Organizational Commitment*b. Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Job Satisfaction***Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,088	1,127		,965	,336
	<i>Job Satisfaction</i>	,339	,048	,454	7,031	,000
	<i>Work Environment</i>	,376	,052	,467	7,227	,000

a. Dependent Variable: *Organizational Commitment*

Lampiran 4 Surat Pengantar Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Set Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 24 September 2025

Nomor : 3042/FEB/01.1/IX/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV
Regional 1 Medan
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Rifanda Ramadhan
 NPM : 228320144
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Job Satisfaction dan Work Environment Terhadap Organizational Commitment Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen

 Alifio, SE, M.Si

Lampiran 5 Surat Selesai Riset


 Medan, 04 Desember 2025

Nomor : ISKH/eX-2084/XII/2025
 Lampiran : -
 Hal : Selesai Riset

Kepada Yth:
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
 Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate
 di -
 Medan

Menghunjuk surat Bagian Sekretariat & Hukum Nomor : ISKH/eX-1679/X/202 Tanggal 24 Oktober 2025
 perihal Pengantar Riset , dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Program Studi	Judul
1	Rifanda Ramadhan	228320144	Manajemen	Pengaruh Job Satisfaction dan Work Environment Terhadap Organizational Commitmet pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) .
 Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I
Bagian Sekretariat dan Hukum

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:

Hendra Kusuma

NIK : 3000250

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : hendra.kusuma@ptpn4.co.id

Tembusan :
 - Arsip

Regional I - Medan
 Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122
 +62 61.8452244
 regional1@ptpn4.co.id