

***Analysis of Reward System and Work Environment on Employee Performance
With Organizational Commitment as a Mediating Variable at PT XYZ***

By Arida Aquila Salma

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the reward system and work environment on employee performance with organizational commitment as a mediating variable at PT XYZ. The phenomenon of suboptimal employee performance is reflected in the pre-survey conditions, where some employees still show limitations in maintaining consistent work quality, working effectively with colleagues and superiors, and perceptions of the reward system and work environment also indicate that the rewards received and the work atmosphere do not fully support employee motivation and performance.

This study used a quantitative approach with a survey method involving 83 staff members of PT XYZ. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) based on SmartPLS 4.0. The results showed that the reward system had a positive and significant effect on employee performance and organizational commitment, while the work environment only had a significant effect on organizational commitment and no direct effect on performance. Organizational commitment was also found to improve employee performance and act as a partial mediator in the influence of the reward system and work environment on performance. These findings confirm that improving the quality of the reward system and strengthening employee commitment are key to driving optimal work performance.

Keywords: Reward System, Work Environment, Employee Performance, Organizational Commitment

Analisis *Reward System* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi Pada PT XYZ

Oleh Arida Aqila Salma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward system* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada PT XYZ. Fenomena kinerja karyawan yang belum optimal tercermin dari kondisi pra-survei, sebagian karyawan masih menunjukkan keterbatasan dalam menjaga konsistensi kualitas pekerjaan, bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja maupun atasan serta persepsi terhadap sistem penghargaan dan lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima dan suasana kerja belum sepenuhnya mendukung motivasi dan performa karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 83 staf PT XYZ. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun *organizational commitment*, sementara lingkungan kerja hanya berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* dan tidak langsung terhadap kinerja. *Organizational commitment* juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan dan berperan sebagai mediator parsial pada pengaruh *reward system* dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sistem penghargaan dan penguatan komitmen karyawan menjadi kunci untuk mendorong performa kerja secara optimal.

Kata Kunci: Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi