



**ANALISIS *REWARD SYSTEM* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT XYZ**

SKRIPSI

ARIDA AQIILA SALMA 2210111099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**



**ANALISIS *REWARD SYSTEM* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT XYZ**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

ARIDA AQIILA SALMA 2210111099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
2025**

LEMBAR ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Arida Aqiila Salma

NIM : 2210111099

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 3 Oktober 2025

Yang menyatakan,



Arida Aqiila Salma

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arida Aqiila Salma
NIM : 2210111099
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul:

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

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 19 Desember 2025

Yang Menyatakan,



Arida Aqiila Salma

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

ANALISIS *REWARD SYSTEM* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT XYZ

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ARIDA AQILA SALMA 2210111099

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 17 Desember 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



Renny Husniati, S.E., M.M. CHRP
Ketua Penguji



Nurendah Shiyta Rachmawati, SE, M.B.A.
Penguji I



Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I., M.M.
Penguji II



Dr. Irfan Baedah, S.E., M.M.
Dekan



Siti Hidayati, S.E., M.M.
Koordinator Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal : 17 Desember 2025

***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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904

Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR SEMESTER GANJIL TA. 2025/2026

Pada hari ini, Rabu, tanggal 17 Desember 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas

Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Arida Aqiila Salma

NIM : 2210111099

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

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

Dinyatakan yang bersangkutan Lulus / Tidak Lulus/Sidang Ulang*, dengan Nilai Rata-Rata
dan Nilai Huruf

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Renny Husniati, SE., MM, CHRP	Ketua	
2	Nurendah Shinta Rachmawati, SE., MBA	Anggota I	
3	Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I., MM	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala

85 - 100 = A
80 - 84.99 = A-
75 - 79.99 = B+
70 - 74.99 = B
65 - 69.99 = B-
60 - 64.99 = C+
55 - 59.99 = C
40 - 54.99 = D
0 - 39.99 = E

Jakarta, 17 Desember 2025

Mengesahkan

a.n. DEKAN

Koordinator Prodi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “**Analisis *Reward System* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ**”. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan tulus penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Jubaedah, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta
2. Ibu Siti Hidayati, SE, MM, selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
3. Bapak Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I., MM., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan konsisten telah memberikan bimbingan, pengetahuan, serta arahnya.
4. Owner, pimpinan, serta seluruh karyawan PT XYZ yang telah memberikan izin, dukungan, dan bantuan selama proses penelitian berlangsung.
5. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan selama penulis menjalani program magang.
6. Rekan-rekan dan sahabat yang selalu memberikan dorongan serta kebersamaan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis.

Jakarta, 15 September 2025

Arida Aqiila Salma

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	iii
HALAMAN JUDUL	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Kinerja Karyawan	23
2.1.3 <i>Reward System</i>	27
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4 <i>Organizational Commitment</i>	33
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Model Penelitian	53
2.3.1 Pengaruh <i>Reward System</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.3.3 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.3.4 Pengaruh <i>Reward System</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>organizational Commitment</i>	54
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational Commitment</i>	55
2.3.6 Pengaruh <i>Reward System</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	55
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	55
2.4 Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	57
3.1.1. Definisi Operasional Variabel	57
3.1.2 Pengukuran Variabel	58

3.2	Populasi dan Sampel	63
3.2.1	Populasi	63
3.2.2	Sampel	63
3.3	Teknik Pengumpulan Data	64
3.3.1	Jenis Data	64
3.3.2	Sumber Data	64
3.3.3	Pengumpulan Data	65
3.4	Teknik Analisis Data	66
3.4.1	Analisis Deskriptif	66
3.4.2	Analisis Inferensial	67
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1	Hasil Penelitian	71
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	71
4.1.2	Deskripsi Data Penelitian	72
4.1.3	Analisis Deskriptif	74
4.1.4	Analisis Inferensial	93
4.1.4.1	Uji Kualitas Data	93
4.2	Pembahasan	111
4.2.1	Pengaruh <i>Reward System</i> terhadap Kinerja Karyawan	111
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	112
4.2.3	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap Kinerja Karyawan	114
4.2.4	Pengaruh <i>Reward System</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Organizational Commitment</i>	115
4.2.5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Organizational Commitment</i>	116
4.2.6	Pengaruh <i>Reward System</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	117
4.2.7	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Commitment</i>	118
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	123
5.1	Simpulan	123
5.2	Keterbatasan Penelitian	124
5.3	Saran	124
DAFTAR PUSTAKA		127
RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 2	Hasil Pra-Survei Reward System.....	7
Tabel 3	Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja.....	9
Tabel 4	Hasil Pra-Survei Organizational Commitment.....	10
Tabel 5	Matriks Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 6	Pengukuran Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 7	Pengukuran Reward System.....	59
Tabel 8	Pengukuran Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 9	Pengukuran Organizational Commitment.....	60
Tabel 10	Skala Pengukuran Likert.....	61
Tabel 11	Instrumen Pengukuran Variabel.....	61
Tabel 12	Populasi Karyawan PT XYZ.....	63
Tabel 13	Kategori Nilai Indeks.....	74
Tabel 14	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 15	Analisis Deskriptif Variabel Reward System.....	79
Tabel 16	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 17	Analisis Deskriptif Variabel Organizational Commitment.....	87
Tabel 18	Nilai Loading Factor Sebelum Re-estimasi.....	94
Tabel 19	Nilai Loading Factor Setelah Re-estimasi.....	95
Tabel 20	Nilai Average Variance Extracted.....	97
Tabel 21	Cross Loading.....	98
Tabel 22	Fornell–Larcker Criterion.....	100
Tabel 23	Nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability.....	101
Tabel 24	Nilai R-Square.....	102
Tabel 25	Nilai Q-Square.....	103
Tabel 26	Model Fit.....	104
Tabel 27	Nilai Original Sample.....	105
Tabel 28	Nilai Uji T.....	107
Tabel 29	Hasil Variance Accounted For.....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Daya Saing SDM Benua Asia	1
Gambar 2	Produktivitas Tenaga Kerja di Asia Tenggara berdasarkan PDB/ Jam Kerja.....	3
Gambar 3	Grand Theory, Middle Theory, dan Applied Theory	23
Gambar 4	Kerangka Penelitian	53
Gambar 5	Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	72
Gambar 6	Karakteristik Menurut Usia	73
Gambar 7	Karakteristik Menurut Masa Kerja.....	73
Gambar 8	Outer Model	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 Hasil Karakteristik Responden dan Data Deskriptif

Lampiran 4 Hasil Output SmartPLS

Lampiran 5 Tabel t