

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. BPR PEMBANGUNAN KERINCI**



Disusun Oleh :

**HENI PURWANTI
NPM: 1810061201026**

DOSEN PEMBIMBING :

**SUDIRMAN, S.E., M.M,S
NIDN : 1001046501**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SAKTI ALAM KERINCI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SUNGAI PENUH**

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. BPR PEMBANGUNAN KERINCI**

HENI PURWANTI

Pembimbing Utama: SUDIRMAN, S.E., M.M.
Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci. Sampel penelitian ini adalah Karyawan PT. BPR Pembangunan Kerinci adalah 40 orang. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung serta uji hipotesis yang digunakan adalah Uji t. Hasil penelitian didapatkan :Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja dengan nilai atau t hitung >t tabel atau (2,373 > 2,02809). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja dengan nilai atau t hitung >t tabel atau (2,173 > 2,02809). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung >t tabel atau (2,139 > 2,02619). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung >t tabel atau (2,187 > 2,02619). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja dengan nilai t hitung >t tabel atau (3,562 > 2,02809). Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap Komitmen Kerja yaitu sebesar 9,7%, sedangkan secara tidak langsung antara lingkungan kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja yaitu sebesar 4,09%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening terhadap Komitmen Kerja dengan total pengaruh adalah 13,79 %. Pengaruh langsung antara Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja yaitu sebesar 6,9%, sedangkan secara tidak langsung antara Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan yaitu sebesar 3,83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening terhadap Komitmen Kerja dengan total pengaruh adalah 10,74 %.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

***THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH JOB SATISFACTION
OF PT. BPR KERINCI DEVELOPMENT***

HENI PURWANTI

*Main Supervisor: Sudirman, S.E. M.M
Study Program Manajement
Sakti Alam Kerinci School of Economics*

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of the Work Environment and Compensation on Organizational Commitment through Job Satisfaction of PT. BPR Kerinci Development. The sample of this study is PT. BPR Pembangunan Kerinci is 40 people. Data collection using questionnaire or questionnaire methods. The data analysis tools used are Descriptive Analysis, Path Analysis, Direct and Indirect Anchoring and the hypothesis test used is the t Test. The results of the study were obtained: The Work Environment has a significant effect on Work Commitment with a value or t count > t table or (2.373 > 2.02809). Compensation has a significant effect on Work Commitment with a value or t count > t table or (2.173 > 2.02809). Work Environment has a significant effect on Job Satisfaction with a calculated t value of > t table or (2.139 > 2.02619). Compensation has a significant effect on Job Satisfaction with a calculated t value > t table or (2.187 > 2.02619). Job satisfaction has a significant effect on Work Commitment with a calculated t value of > t table or (3.562 > 2.02809). The direct influence between the work environment on Work Commitment is 9.7%, while indirectly between the work environment through Job Satisfaction on the Work Environment is 4.09%. So it can be concluded that Job Satisfaction does act as an intervening variable on Work Commitment with a total influence of 13.79%. The direct effect between Compensation through Job Satisfaction on Work Commitment is 6.9%, while indirectly between Compensation through Job Satisfaction on Employee Work Commitment is 3.83%. So it can be concluded that Job Satisfaction does act as an intervening variable on Job Commitment with a total influence of 10.74%.

Keywords: Work Environment, Compensation, Organizational Commitment, Job Satisfaction