



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pabrik Rokok PR.DD Kabupaten Malang)

TESIS

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

Oleh:

ADNANI WIRAKUSUMA

NPM: 21902081023



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG
2021**



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| RIWAYAT HIDUP | Error! Bookmark not defined. |
| MOTTO | Error! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAKSI | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRACT | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR ISI | i |
| Daftar Tabel | iii |
| Daftar Gambar | iv |
| Daftar Lampiran | v |
| BAB I | Error! Bookmark not defined. |
| PENDAHULUAN | Error! Bookmark not defined. |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2 Rumusan Masalah | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3 Tujuan Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.4 Manfaat Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2 Kajian Teori | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2.1 Kinerja Karyawan | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2.2 Komitmen Organisasional | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2.3 Lingkungan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.2.4 Jaminan Sosial | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3 Kerangka Konseptual | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4 Pengembangan Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| BAB III | Error! Bookmark not defined. |
| METODE PENELITIAN | Error! Bookmark not defined. |
| 3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 3.1.1 Jenis Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 3.1.2 Lokasi Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 3.1.3 Waktu Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel ... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2.1 Definisi Konseptual | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2.2 Definisi Operasional Variabel | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3 Populasi dan Sampel | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3.1 Populasi | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3.2 Sampel Jenuh (Sampel sensus) | Error! Bookmark not defined. |
| 3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .. | Error! Bookmark not defined. |
| 3.4.1 Jenis Data | Error! Bookmark not defined. |
| 3.4.2 Teknik pengumpulan Data | Error! Bookmark not defined. |
| 3.5 Uji Instrument Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 3.5.1 Uji Validitas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6 Analisis Data | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6.1 Analisis Inferensial | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6.2 Teknik Persamaan Model Struktural | Error! Bookmark not defined. |

| | |
|--|-------------------------------------|
| 3.6.3 Pendekatan Partial Least Square (PLS).... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6.4 Analisis Structural Equation Model (SEM). | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6.5 Uji Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| BAB IV..... | Error! Bookmark not defined. |
| HASIL PENELITIAN | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.1 Sejarah perusahaan | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.2 Struktur Organisasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.3 Karakteristik Responden..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.4 Berdasarkan Jenis Kelamin | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.5 Data responden berdasarkan usia..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.6 Data responden berdasarkan status..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.7 Valuasi Inner Model..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2 Pengujian Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| BAB V..... | Error! Bookmark not defined. |
| PEMBAHASAN | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1 Pembahasan dan Hasil Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1.1 Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen organisasional | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1.2 Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1.3 Hasil Pengujian Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Komitmen Organisasional | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1.4 Hasil Pengujian Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1.5 Hasil Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1.6 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak langsung Penelitian Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.1.7 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Penelitian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2 Implikasi Hasil Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.1 Lingkungan Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.2 Jaminan sosial | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.3 Komitmen Organisasional..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2.4 Kinerja Karyawan..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.3 Kontribusi Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 5.3.1 Theoretical Recommendation..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.3.2 Pratical Recommendation..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.4 Keterbatasan Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| BAB VI..... | Error! Bookmark not defined. |
| SIMPULAN DAN SARAN | Error! Bookmark not defined. |
| 6.1 Simpulan..... | Error! Bookmark not defined. |
| 6.2 Saran | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR PUSTAKA | Error! Bookmark not defined. |

LAMPIRAN..... **Error! Bookmark not defined.**

Daftar Tabel

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3 1 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3 2 Operasionalisasi Variabel Komitmen**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3 3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3 4 Operasionalisasi Variabel Jaminan Sosial .**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3 5 Hasil uji Validitas **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3 6 Uji Reliabilitas **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Jaminan Sosial ..**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 8 Convergent Validity **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 9 *Cross Loading* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 10 *Composite Reliability* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 11 *Average Variance Extracted (AVE)***Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 12 Nilai *R-Square* **Error! Bookmark not defined.**



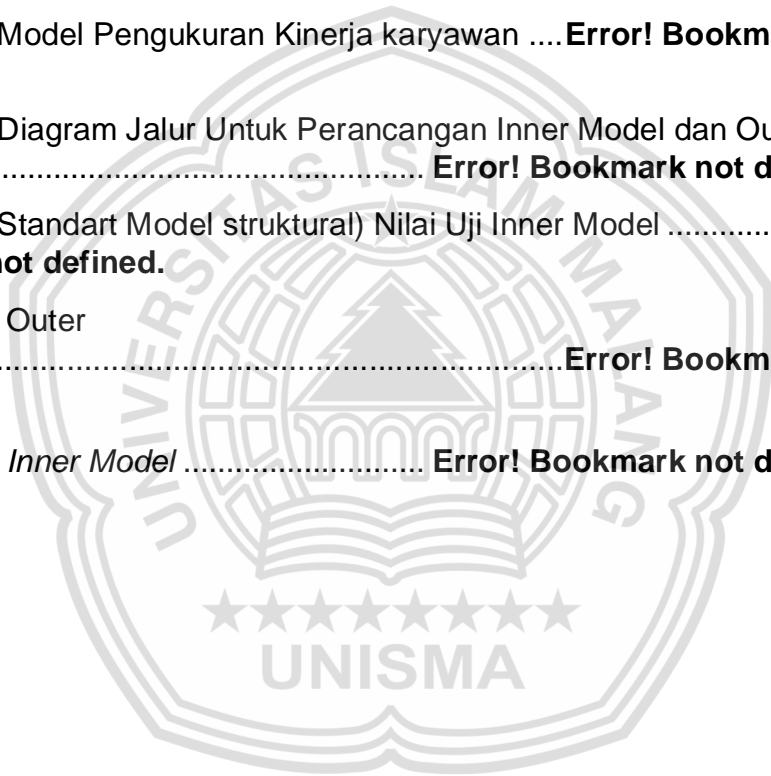
Tabel 4. 13 Result For Inner Weights **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 14 Efek Tidak Langsung **Error! Bookmark not defined.**



Daftar Gambar

- Gambar 2 1 Kerangka Konseptual..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3 1 Model Struktural (*Inner Model*).....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3 2 Model Pengukuran Lingkungan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3 3 Pengukuran Jaminan Sosial 2 Model.....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3 4 Model Pengukuran Komitmen Organisasional**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3 5 Model Pengukuran Kinerja karyawan**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3 6 Diagram Jalur Untuk Perancangan Inner Model dan Outer Model **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3 7 Standart Model struktural) Nilai Uji Inner Model**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1 Outer Model.....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2 *Inner Model* **Error! Bookmark not defined.**





Daftar Lampiran

| | |
|---|-------------------------------------|
| Lampiran 1 Kuesioner | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 2 Distribusi Jawaban responden | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 3 Hasil Analisis | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 4 Uji Instrumen | Error! Bookmark not defined. |





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PR.DD merupakan suatu perusahaan rokok yang berlokasi di Dusun Rambaan RT 08 RW 02 Desa Randugading, Kecamatan Tajinan, Kabupaten Malang. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 1990 dengan nama Perusahaan Rokok Sumber Guwo.

Sebagai pabrik rokok tentunya membutuhkan sumber daya manusia serta mengandalkan komitmen karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik dalam memproduksi rokok. Komitmen Organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan tertentu Luthan (2006:224).

Karyawan pabrik rokok PR.DD memiliki komitmen yang tinggi karena rata-rata karyawan PR.DD bekerja di atas dua tahun, Mowday (Ali, dkk 2016:268) Komitmen diartikan sebagai sikap anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap anggota maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang professional.

Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila: memiliki

kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Selain komitmen organisasional sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik adalah aset bagi suatu perusahaan Mangkunegara (2012:7) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang harus di capai oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan Mangkunegara (2013:7). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan. Kasus kecurangan bolos kerja atau jam karet, saat kerja sudah menjadi lumrah. Kasus ini juga sering terjadi pada pegawai negeri sipil (liputan6.com:12/04/2019).

Menurut Sudarmanto (2009), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya perusahaan gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional salah satunya adalah lingkungan kerja (Amir,2018) menjelaskan dalam penelitiannya mengungkapkakan bahwa

lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional, apabila lingkungan kerja tercipta dengan nyaman serta aman bagi karyawan, maka dengan sendirinya komitmen organisasional akan tercipta.

Dalam lingkungan pabrik rokok PR.DD di ruangan setiap bidang divisi masih menggunakan alat- alat yang sederhana, dan kondisi lingkungan yang kurang nyaman pada area produksi namun tidak menyurutkan semangat dalam melakukan aktivitas produksi rokok.

Dari beberapa penjelasan dan fenomena yang terjadi, komitmen organisasional dalam pabrik rokok PR.DD perlu menjadi sorotan. Karena lingkungan kerja yang cukup sederhana dan belum menerapkan jaminan sosial kepada karyawannya. Ahmad (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo 2011:192). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, PT Bank Central Asia Tbk (BCA) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga para

karyawannya enggan untuk keluar dari BCA
(News.detik.com:20/06/2016).

Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, etode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Nitisemito (2002:183). Mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Untuk memperjelas masalah lingkungan kerja ini maka secara umum dapat di bagi menjadi beberapa bagian yaitu meliputi pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan Ahyari (1999:128). Ketiga indikator mengenai lingkungan kerja tersebut secara langsung memberikan dampak terhadap aktivitas para karyawan di perusahaan. Faktor pelayanan karyawan menjadi salah satu faktor penting pembentuk lingkungan kerja karyawan dikarenakan dengan adanya pelayanan kepada karyawan yang baik dari perusahaan maka akan menumbuhkan suatu kepuasan yang tinggi pada seorang karyawan. Faktor pelayanan kepada karyawan akan

memberikan kemudahan dan akan mendukung aktivitas parakaryawan di perusahaan. Melalui pelayanan yang baik kepada karyawan maka dengan sendirinya para karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik diperusahaan. Kondisi tersebut apabila terwujud maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat. (Ahyari, 1999).

Efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi. Sedangkan Sedarmayanti (2009:2). Mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

Fenomena tersebut bisa kita lihat yang mana pelemparan atap seng pabrik rokok oleh empat ibu di Lombok Tengah, Nusa Tenggara barat empat ibu rumah tangga (IRT) tengah menjalani persidangan dengan ancaman hingga lima tahun enam bulan penjara karena diduga melempar atap pabrik sebagai bentuk protes atas dugaan polusi udara yang ditimbulkan (BBC.News.Indonesia: 24/02/2021).

Lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan yaitu mengenai hubungan karyawan di dalam perusahaan. Hubungan karyawan secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan tersebut. Hubungan yang baik para karyawan

diperusahaan akan menjadi tolak ukur untuk memberikan penilaian atas keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan potensi yang di miliki oleh masing-masing karyawan.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam perusahaan adalah Jaminan Sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang bermanfaat dari sisi tenaga kerja, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan, tercermin dalam produktivitas kerja, produktivitas sangat penting untuk perusahaan karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa perusahaan.

Pentingnya jaminan sosial ini dalam perusahaan adalah membangun rasa nyaman karyawan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, tanpa harus memikirkan kejadian apa yang akan menimpanya dikala waktu panjang mendatang, memberi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Fenomena tersebut bisa kita lihat dalam beberapa kasus di kab. Malang pada tahun 2016 yang mana pencairan hari tua di badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS TK) menebus Rp 175 miliar. Hal ini disampaikan oleh kepala cabang BPJS TK malang Sri Subekti bahwa klaim sebesar itu untuk 18.000 tenaga kerja. Industri yang banyak melakukan PHK, terutama industri hasil tembakau, industri rokok.

Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistem Jaminan sosial nasional (SJSN). Subianto menjelaskan bahwa SJSN adalah sistem pemberian jaminan kesejahteraan yang berlaku kepada semua warga negara dan sifatnya adalah dasar. Sistem jaminan sosial nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan anggota keluarganya. Dengan adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu was-was apabila ada sesuatu hal yang menimpanya.

Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Program yang diatur dalam peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja atau undang-undang No. 3 tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur tentang :

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan kematian
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Menurut Soejono Soekamto adalah sebagai berikut “untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus melakukan kegiatan-

kegiatan, yang harus dilakukan manusia dalam memenuhi hidupnya adalah dengan cara bekerja”. Pemberian jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Jika jaminan social mencukupi (tinggi) maka akan menimbulkan rasa aman dan giat dalam bekerja sehingga dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas tinggi maka produktivitas yang dihasilkan juga akan tinggi, dan begitu juga sebaliknya apabila jaminan sosial itu rendah maka produktivitas karyawan akan ikut rendah pula.

Produktivitas kerja harus selalu konsisten dalam penggunaannya, dalam bekerja produktivitas harus terjaga, dan selalu memenuhi target yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, karyawan harus berusaha untuk selalu produktif dalam segala hal.

Atas dasar penjelasan dan fenomena di atas inilah maka muncul sebuah keinginan untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Komitmen Organisasional Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok PR.DD Kabupaten Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik Rokok PR.DD ?

2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD ?.
3. Apakah analisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pabrik rokok PR.DD ?
4. Apakah analisis jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasional pabrik rokok PR.DD?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD?
6. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD ?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD
2. Untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pabrik rokok PR.DD
4. Untuk menganalisis jaminan sosial terhadap komitmen organisasional pabrik rokok PR.DD

5. Untuk menganalisis komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD
6. Untuk mengetahui komitmen organisasional memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD
7. Untuk mengetahui komitmen organisasional memediasi jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PR.DD

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian diharap dapat memberikan sumbang pemikiran dalam memperkaya wawasan terhadap lingkungan kerja, jaminan sosial, somitmen, kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, diharapkan pula dapat bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian berguna secara teknis untuk memperbaiki serta meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian diharap dapat menyumbang pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan kinerja karyawan.



BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional
4. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Jaminan sosial secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, melalui komitmen organisasional, dengan kata lain komitmen organisasional signifikan dalam memediasi jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.
7. Lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, melalui komitmen organisasional, dengan kata lain komitmen organisasional signifikan dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

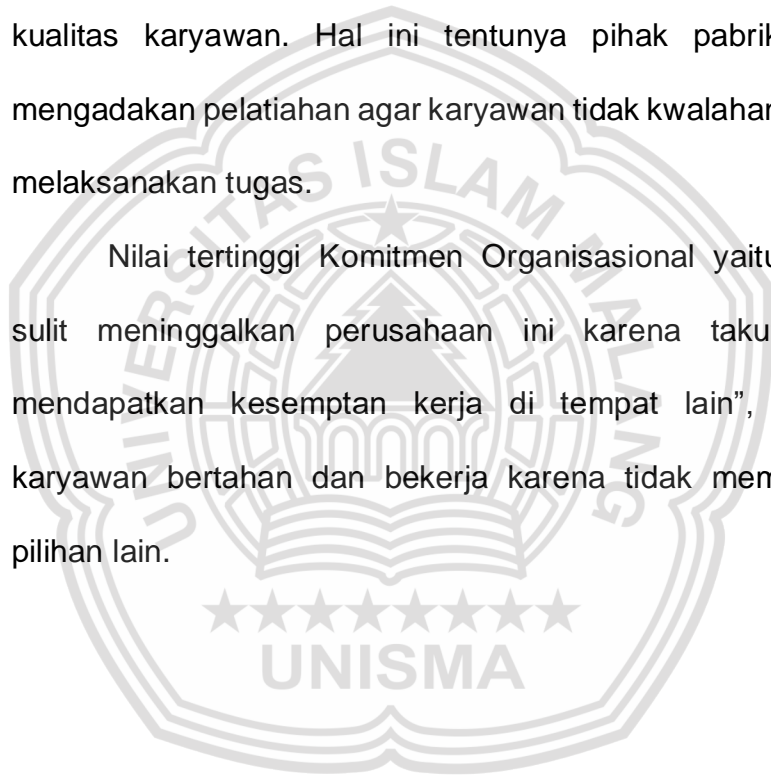
Untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan lebih banyak variabel dengan tujuan agar dapat mengetahui faktor yang mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Pabrik rokok PR.DD agar dapat lebih memperhatikan terhadap keamanan lokasi, karena indikator terendah dari variabel lingkungan kerja yang direfleksikan dengan pernyataan “Kondisi tempat kerja sering terjadi sesuatu yang tidak diinginkan”, artinya pabrik PR.DD harus memastikan keamanan di lingkungan pabrik agar membuat karyawan bekerja dengan tenang.

Jaminan sosial adalah tunjangan yang perlu diberikan kepada karyawan, indikator tertinggi dari variabel jaminan sosial yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya tidak mempermasalahkan jika tidak dapat tunjangan di hari tua” dapat disimpulkan bahwa karyawan pabrik tidak mempermasalahkan tunjangan, sedangkan indikator terendah dari variabel jaminan sosial yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya bekerja dalam kondisi kesehatan yang baik”, artinya karyawan pabrik bekerja tidak selalu dengan kondisi fit.

Nilai tertinggi tertinggi Kinerja karyawan yaitu “Saya sering terlambat saat berangkat kerja” hal ini tentunya pihak pabrik lebih menekankan perturan yang lebih baik. Sedangkan nilai terendah dari nilai kinerja” Saya sering kwalahan dalam mengerjakan tugas sehingga kurang maksimal hasil nya”, artinya pihak pabrik harus meningkatkan kualitas karyawan. Hal ini tentunya pihak pabrik perlu mengadakan pelatihan agar karyawan tidak kwalahan dalam melaksanakan tugas.

Nilai tertinggi Komitmen Organisasional yaitu “saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain”, artinya karyawan bertahan dan bekerja karena tidak mempunyai pilihan lain.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akram, Bushra et al. (2010). Scientific Concepys of Hering aand Deaf Student of Grade VII. International journal of elementart education, 23, (4-5).
- Al Zefeiti, S. M. B., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. International Review of Management and Marketing, 7(2), 151-160.
- Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ali, Mohammad, dkk. 2011. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ali, muhammad dkk (2011). Memahami Perilaku Riset dan Perilaku Sosial, Bandung CV: Pustaka cendekia
- Allen dan Mayer. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. Journal of Occupational Psychology 63(1): 1-18
- Almustofa, (2014). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Amir, (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan *self effycacy* terhadap komitmen organisasional.
- Andreas Lako. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi. Yogyakarta: Amara Books.

Asmaul, (2017). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja”. Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47

Belgrave (1998). Sosial Policy in aotearoa New Nealand: A Critical Indtroduction, Auckland: Oxford University Press.

Budi, setiyawan dan waridin. 2006. *Pengaruh Dsiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organsasi Terhadap Kinerja di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBL. Vol 2. Hal:181-198

Budiyanto dan Oetomo. 2011. *The Effect Of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organisasional Citezenship Behavior, Job satisfation and Public Service Quality in Magetan, east java, Indonesia*. Work Academy of science, Engineering and tecnology 75, 2011

Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). International journal of Business and Social science, 2(18).

Cahyadi. 2013. *Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Perubahan Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Termasuk Dalam Kelompok Daftar Efek Syariah Tahun 2009-2011*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung

Diana, (2021). Pengaruh kopetensi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Employee Retention at Siloam Hospital Manado

Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.

Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Bandung: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Bandung. Alfabet

Hyromu, (2020). Pengaruh sistem imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kaplan, Robert S. dan David P. Norton, (2000), "Balanced Scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi", Erlangga, Jakarta

Lestari, (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lilik, (2014). Pengaruh motivasi kerja, gaji dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.

Luthans. 2006. Manajemen sumber daya manusia. Bandung. Salemba Empat.

Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.

Menerapkan strategi menjadi aksi”, Erlangga, Jakarta.

Robbins, Stephen, 2009, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Gramedia

Samson, wagiani (2015) Efek of workplace Environment on the performance of commercial banks employees in nakuru town International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)

Saydam,1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Djambatan, Jakarta.

Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju. ★★

Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Shannon. 2013. The Flipped Classroom: An Opportunity To Engage Millennial Students Through Active Learning Strategies. Journal of family & Consumer Science. Vol 105, No. 2, pp 44- 49.

Solimun, Achmad, Adji. R. F, Nurjannah. 2017 Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS. Malang : UB Press.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Steers (1991) dalam Sopiah (2008:166) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sudarmanto, (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Vista, (2021). Pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

