

Pengaruh Penerapan *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan

Tanya Fatmahidayah Sumintardirja*, Epi Fitriah

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*tanyafatma009@gmail.com, ummusyahrain44@gmail.com

Abstract. The development of the current era of globalization requires companies to develop as well as follow the existing era of globalization. One of the things that makes a company grow is its human resources. Human resources are a very important factor for a company because without human resources, very company activity will not run well. Companies are required to always improve the performance of their employees so that companies can still compete in the business world. The purpose of this study was to find out whether the effect of implementing corporate social responsibility on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. The research method used in this study is a survey method with a quantitative approach. The data source used in this research is primary data. Data analysis was performed using simple linear regression with the SPSS application. The sampling method used is non-probability sampling with convenience sampling technique by distributing questionnaires to 30 employee respondents of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. This study states that the implementation of corporate social responsibility has a positive on employee performance.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Employee Performance.*

Abstrak. Semakin berkembangnya era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk berkembang juga mengikuti era globalisasi yang ada. Salah satu yang membuat perusahaan berkembang adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka setiap kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan tetap bisa bersaing didunia usaha. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh Penerapan *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan aplikasi SPSS. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan non probability sampling dengan Teknik convenience sampling dengan menyebarkan kepada 30 responden pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian ini menyatakan bahwa Penerapan *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Corporate Social Responsibility, Employee Performance.*

A. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Penilaian kinerja merupakan penentuan secara periodik mengenai efektivitas karyawan yang dinilai berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Tujuan dari adanya penilaian kinerja yaitu untuk memotivasi karyawan secara personal agar mencapai sasarnya dan mampu memenuhi standar perilaku yang sudah ditetapkan sehingga menimbulkan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Karyawan merupakan aset faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan dan keberadaannya sangat menentukan dinamisasi dan mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan pedulian terhadap kualitas sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan dapat dilakukan dengan penerapan *Corporate Social Responsibility*.

Melihat kenyataan yang ada di Indonesia masih banyak kinerja karyawan yang belum memadai salah satunya yaitu rendahnya kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang dapat terlihat dari hasil produksi layanan jasa pos yang sering kali tidak mencapai target. Fenomena kinerja tersebut jika tidak ditanggulangi maka tidak akan menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat tujuan organisasi bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut.

Corporate Social Responsibility diartikan sebagai komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas local dan masyarakat secara luas (Azheri, 2011:24).

Penerapan *Corporate Social Responsibility* tidak hanya membawa konsekuensi logis terhadap baik tidaknya citra perusahaan di masyarakat. Implementasi CSR tersebut dapat diwujudkan dalam peran sosial perusahaan terhadap lingkungan internal perusahaannya, dalam hal ini kesejahteraan hidup karyawannya (Raynard 7 Forstater, 2022 : 37).

Ernest and Young, dalam Anatan (2009 : 141) mengemukakan bahwa perusahaan memiliki empat tanggung jawab utama yaitu terhadap karyawan, konsumen, masyarakat, dan lingkungan. Keempat hal tersebut menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan program inti dalam melaksanakan Penerapan *Corporate Social Responsibility*.

Beberapa hasil menunjukkan bahwa penerapan *Corporate Social Responsibility* mempengaruhi karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Munthe Krisna (2012) yang berjudul pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap kesejahteraan karyawan, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa dengan adanya program Coporate Social Responsibility yang dilakukan perusahaan, kesejahteraan karyawan meningkat. Pada penelitian selanjutnya menyatakan bahwa Coporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi tingkat pengungkapan CSR, semakin rendah biaya karyawan yang digunakan menghasilkan pendapatan penjualan. Selanjutnya penelitian menurut Seif Obeid Alshbiel 7 Walees M.Al-Awawdeh melakukan penelitian dengan judul “Internal Social Responsibility and its Impact on Job Commitment : Empirical Study o Jordanian Cement Manufacturing Co”, hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat dan signifikan. Menurut penelitian tersebut sisi lain dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang berhubungan dengan karyawan biasanya terkait dengan suatu aktivitas yang secara langsung terhubung secara fisik dan psikologis, karena karyawan menemukan diri mereka didalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah pengaruh penerapan *Corporate Social Responsibility* terhadap kinerja karyawan?. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb : Untuk menjelaskan pengaruh penerapan *Corporate Social Responsibility* terhadap kinerja karyawan.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan data primer yaitu dengan cara membagikan

kuesioner kepada subjek peneliti memilih teknik pengukurannya dengan menggunakan *non probability sampling* dengan Teknik *convenience sampling* dengan menyebarkan kepada 30 responden pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Penerapan *Corporate Social Responsibility* merupakan tindakan atau aktivitas sebuah tanggung jawab sosial dan lingkungan bagi setiap perusahaan yang bergerak dibidang yang menggunakan sumber daya alam dalam kegiatan bisnisnya. Alat ukur menurut Russo dan Tencati (Semuel,2008:37), yaitu ; (1) *Economic Dimension*, (2) *Social Dimension*, (3) *Social Dimension*, (4) *Environment Dimension*.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2014). Alat ukur menurut Mangkunegara,2011 sebagai berikut ; (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerja Sama, (e) Inisiatif..

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

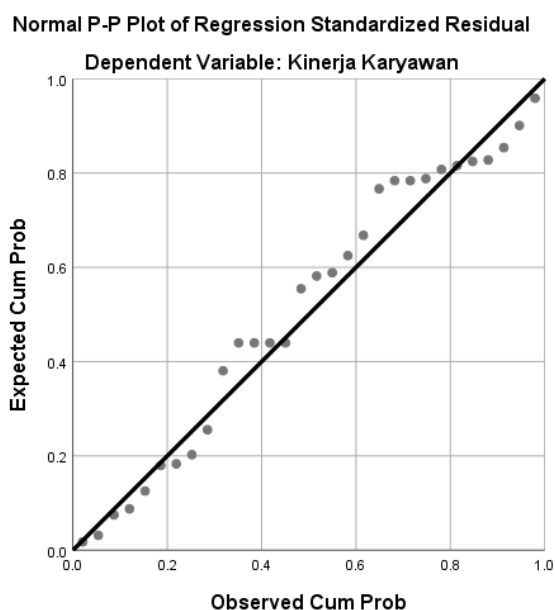
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis grafik *Normal Probability Plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Asymp Sig* pada uji *Kolmogorov-Smirnov* jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

Tabel 1. Uji Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Penerapan CSR	Kinerja Karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13.5137	15.3088
	Std.Deviation	3.70227	4.5853
Most Extreme Differences	Absolute	0.155	0.125
	Positive	0.155	0.125
	Negative	-0.106	-0.084
Test Statistics		0.155	0.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.			

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.064 dan 0.200 artinya lebih besar dari 0.05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang menggambarkan data penelitian yang akan digunakan bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal dan tidak terpencar jauh dari garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut merupakan hasil penelitian mengenai hubungan antara Penerapan *Corporate Social Responsibility* dengan Kinerja Karyawan, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, sebagaimana hasil pengujian dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Liar Sederhana

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.692	1.596		0.433	0.668					
	Penerapan CSR	1.082	0.114	0.873	9.488	0	0.873	0.873	0.873	1	1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di *Coefficients* di atas dengan melihat kolom B maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0.692 + 1.082X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0.692 menunjukkan bahwa jika nilai Penerapan *Corporate Social Responsibility* sama dengan nol maka Kinerja Karyawan sebesar 0.692 dengan kata lain jika Penerapan *Corporate Social Responsibility* sangat rendah maka perusahaan cenderung melakukan Kinerja Karyawan.

2. Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 1.082 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Penerapan *Corporate Social Responsibility* sebesar 1% diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1.082.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) untuk mengetahui apakah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau sebaliknya terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.692	1.596		0.433	0.668					
	Penerapan CSR	1.082	0.114	0.873	9.488	.000	0.873	0.873	0.873	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$H_0 = 0$: Penerapan *Corporate Social Responsibility* Tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a \neq 0$: Penerapan *Corporate Social Responsibility* Memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Taraf signifikansi (α): 0.05 (5%)

Kriteria :

1. Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Tolak H_0 jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$
2. Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 9.488. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi t yang dapat dilihat pada *Microsoft Excel* nilai t (lampiran nilai t terlampir) dengan rumus sebagai berikut ($N-F-1=30-1-1=28$) sebesar 2.048. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $9.488 > t_{tabel}$ sebesar 2.048 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh secara simultan. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.873 ^a	0.763	0.754	2.27295	0.763	90.02	1	28	.000	1.648

a. Predictors: (Constant), Penerapan CSR
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa *R Square* sebesar 0.763 nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$$\text{Koefisien Determinasi} = (0.873)^2 \times 100\% = 76.3\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh Penerapan *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76.3%, sedangkan sisanya sebesar 23.7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial penerapan *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 76,3%
2. Kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung termasuk kategori “sering” hal tersebut dapat dilihat dari para karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif dengan baik saat melaksanakan pekerjaan.

Acknowledge

Terimakasih saya ucapkan terutama untuk pembimbing Ibu Epi Fitriah, SE, M.Si, Ak, CA yang selalu mendampingi penulis dan memberikan masukan maupun arahan selama penelitian ini berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sesuai targetnya.

Daftar Pustaka

- [1] Azheri, Busyra. 2011. *Corporate Social Responsibility: Dari Voluntary Menjadi Mandatory*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- [2] Raynard P & Forstater M (2002) *Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries*, Reports, United Nations Industrial Development Organization, Vienna.
- [3] Ernst, dan Young. 2009. *Detecting Financial Statement Fraud*.
- [4] Krisna, M (2012). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok
- [5] Alshbiel, Seif Obeid & Waleed M. Al-Awawdeh, 2015, *Internal Social Responsibility and its Impact on Job Commitment : Empirical Study o Jordanian Cement Manufacturing Co*”, *International Journal of Business ang Management : Jordan*.
- [6] Ramadhan, Rezi, Nurleli. (2022). *Pengaruh Literasi Keuangan dan Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja UMKM*. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2), 107-114.