

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Majunya bidang teknologi secara cepat seperti sekarang berpengaruh kuat bagi perusahaan bersaing secara global. Dalam menghadapi persaingan perusahaan perlu memiliki inovasi dan kreativitas untuk bisa memenangkan pasar. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk menghadapi persaingan. Faktor penting dalam artian menjadi penggerak dalam perusahaan, selain itu terdapat faktor lain dalam perusahaan yaitu modal, material, mesin, dan metode. Sumber daya manusia perusahaan ialah karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam perusahaan apabila diperhatikan dengan tepat tentu bisa menghasilkan kinerja secara maksimal.

Setiap perusahaan selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai harapan dari perusahaan, keberhasilan tersebut bisa dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan perusahaan. Menurut Kasmir (dalam Budiarmo, 2019) kinerja karyawan merupakan setiap diri seseorang memiliki hasil pekerjaan serta sikap kerja yang terjalin dalam satu periode ataupun umumnya sepanjang satu tahun. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan ialah pencapaian seorang karyawan berbentuk hasil kerja secara mutu serta kuantitas sebagai hasil pekerjaan dengan persyaratan pekerjaan sesuai kewajiban bagi pelaksanaan tugas karyawan. Kinerja menuju pada dimensi prestasi karyawan didasarkan pada standar ataupun kriteria tertentu yang diresmikan oleh industri (Hardiansyah, 2020). Menurut Suak, Adolfina, & Uhing (2017) dalam

menghasilkan kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh keputusan industri dalam mencukupi bermacam aspek kebutuhan serta kemauan karyawan. Ada sebagian perihal yang butuh dipadati industri dalam menggapai kinerja karyawan yang bermutu baik ialah membagikan *reward* serta *punishment*.

Smith mengemukakan bahwasanya kinerja ialah hasil oleh seorang karyawan dari proses yang telah dilaksanakan (dalam Suwatno, 2011). Mathis dan Jackson (2009) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan secara individual dipengaruhi 3 (tiga) faktor yaitu atensi, bakat, serta aspek karakter yang termasuk dalam keahlian individual, upaya yang dikerahkan terdiri atas motivasi, norma dalam kerja, absensi dan rencana tugas, serta sokongan organisasi yaitu pelatihan dengan pengembangan, perlengkapan pada teknologi, standar kerja, manajemen serta tim bekerja. *Corporate Social Responsibility* (CSR) menjadi satu diantara faktor pendukung organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Azheri (2011) berpendapat *Corporate Social Responsibility* (CSR) semacam perwujudan tanggung jawab bisnis dilaksanakan melalui cara yang etis, legal dan juga dapat berkontribusi dalam peningkatan ekonomi yang dibarengi dalam meningkatkan mutu hidup karyawan, termasuk juga keluarga karyawan, komunitas lokal, maupun masyarakat umum.

Menurut Wineberg dalam Titin Heryani (2013), *Corporate Social Responsibility* (CSR) sangat mendasarkan nilai-nilai (*Valued Based*) dalam perusahaan. Sehingga *Corporate Social Responsibility* (CSR) tertuju kepada susunan *stakeholders*, dengan artian lebih umum dipecah jadi tiga yaitu *stakeholder* internal misalnya karyawan serta pemegang saham, *stakeholder* eksternal misalnya

konsumen, kelompok dalam masyarakat di sekitar area perusahaan serta LSM, dan *stakeholder* yang lain misalnya pemasok, kelompok SRI (*Social Responsible Investors*), serta mitra perijinan.

Menerapkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) bisa berbentuk peranan sosial perusahaan pada lingkungan di dalam perusahaan (*stakeholder* internal), maksudnya adalah kesejahteraan hidup para karyawan dari perusahaan (Raynard & Forstater, 2002). Menurut Kahn (1990) yang mendefinisikan keterlibatan perusahaan sebagai kewajiban yang perlu diberikan kepada karyawan, sebagai hasil dari dukungan perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian karyawan yang menganggap perusahaan berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial dapat dibalas keterlibatan yang lebih besar. Penelitian oleh Ali Abbaas Albdour & Ikhlas Ibrahim Altarawneh (2012) menyatakan hasil *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal signifikan terhadap *Employee Engagement* (EE) dengan mengkaji dampak dari lima praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal terdiri atas pendidikan dan pelatihan, hak asasi manusia, kesehatan dan keselamatan, kehidupan kerja yang seimbang dan tempat kerja yang beragam.

Secara perlahan, perusahaan mulai memahami pentingnya *Corporate Social Responsibility* (CSR). Perusahaan seharusnya mengerti jika *Corporate Social Responsibility* (CSR) harus diusahakan penerapannya di lingkungan internal perusahaan. Dalam mencakup internal perusahaan, penerapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) mampu diwujudkan melalui penerapan kenyamanan untuk

karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang sesuai, adanya pemberian jaminan sosial, dan keamanan saat bekerja (Lestari, 2018).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti mempunyai hasil sama mengenai pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Oktaviana (2017) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Titin Heryani dan Zunaidah (2013) memiliki hasil *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Jennifer Agustine T. (2017) menunjukkan hasil yang sama yaitu *Corporate Social Responsibility* (CSR) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain dalam upaya meningkatkan kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2009) ialah usaha yang dicurahkan yaitu salah satunya motivasi. Motivasi menurut Azwar (2000) adalah suatu dorongan, membangkitkan dan membangun yang ada pada individu seseorang juga sekelompok orang yaitu untuk berbuat serta bekerja semaksimal mungkin saat menjalankan rencana pekerjaan agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi mempunyai pengaruh yang besar bagi kinerja yang bisa dari motivasi dalam diri dan luar diri individu.

Kinerja tinggi bisa diraih dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Sehingga bisa ditarik kesimpulan motivasi memberikan pengaruh yang besar yaitu sebagai dorongan untuk menimbulkan keinginan individu dalam mencapai kinerja maksimal (Sandhria *et al.*, 2013). Menurut Winardi (2011) banyak faktor mempengaruhi motivasi kerja seperti dari faktor internal dan eksternal. Hasil

penelitian oleh Alfarez Fajar S., Kusdi Raharjo, dan Hamidah Nayati (2013) menunjukkan hasil motivasi memiliki hubungan searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kebutuhan eksistensi (kebutuhan dasar) contohnya gaji serta tunjangan juga meliputi amannya keadaan bisa menjadi suatu motivasi bagi karyawan sehingga bekerja menjadi maksimal. Selain itu, kebutuhan pertumbuhan meliputi mengembangkan kemampuan dan kemajuan bisa menjadi suatu motivasi bagi karyawan sehingga bekerja menjadi maksimal. Terdapat penelitian oleh beberapa peneliti berkaitan dengan hal ini. Seperti penelitian dari Candra Hardiansyah (2020) menunjukkan hasil positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Adam Malik (2020) memiliki hasil sama terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

PT. Globalindo Intimates adalah perusahaan swasta *garment* yang beroperasi pada produksi *underwear* atau pakaian dalam seperti *bra*, *panties*, *camisole*, *piyama set*, *boxer short* dan *pant* yang memiliki pasar di luar negeri. Pemasaran produk PT. Globalindo Intimates langsung di ekspor ke luar negeri dalam mencukupi kebutuhan *export brand underwear* di berbagai negara dengan beberapa merk terkenal seperti *H&M* dan *brand Hanesbrand Inc.* yang diekspor ke beberapa negara seperti USA, German, Canada, China serta Jepang.

PT. Globalindo Intimates berupaya membagikan pendapatan yang sesuai, area kerja yang aman serta nyaman, ikatan kerja yang baik, serta terdapatnya pemimpin yang bertugas mengawasi jalannya pekerjaan selaku bentuk dalam motivasi serta wujud CSR terhadap karyawan. Hubungan antara perusahaan dengan

karyawan harus mempunyai hubungan yang sama-sama menguntungkan. Terdapat beberapa *Corporate Social Responsibility* (CSR) oleh PT. Globalindo Intimates seperti *VCT activities, trees planting, blood donors, assistance for vocational school, link and match program*. PT. Globalindo Intimates sebagai perusahaan bidang garment memiliki prestasi yang baik. Penghargaan yang diterima oleh PT. Globalindo Intimates yaitu “Sebagai Perusahaan yang telah Mewujudkan Kesetaraan dan Kesempatan Kerja di Industri bagi Disabilitas”, WRAP (*Worldwide Responsible Accredited Production*) Gold Level setiap tahun, *Better Work* setiap tahun, BSCI (*Business Social Compliance Initiative*) setiap tahun, OEKO-TEX *Confidence in Textiles Standard 100* setiap tahun, *Making Indonesia 4.0* Kementerian Perindustrian Republik Indonesia *On Going Implementation* (2019).

PT. Globalindo Intimates memiliki suatu program *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal yang bekerjasama dengan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yaitu BDI (Balai Diklat Industri) yang dimulai sejak tahun 2017. Program ini ditujukan untuk karyawan produksi, karena bagian produksi dalam perusahaan merupakan bagian terpenting dan berkontribusi besar dalam berjalannya kegiatan produksi perusahaan sehingga perlu perhatian yang baik dan tepat dalam mengembangkannya. Program BDI ini memberikan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja guna menciptakan penyediaan sumber daya manusia (SDM) kompeten sesuai yang dibutuhkan dunia industri, menghadirkan tenaga kerja di bidang garmen yang bersertifikasi. Program BDI sebagai bentuk *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Globalindo Intimates yang bermanfaat bagi pihak luar dan dalam yaitu PT. Globalindo Intimates sendiri, BDI berlangsung

selama 18 hari kerja. Selama 18 hari peserta BDI diberi pelatihan menjahit, materi mengenai P3K, K3, pelatihan pemadaman kebakaran dan lain lain. Pada tahap akhir program BDI terdapat tes yang bisa digunakan oleh PT. Globalindo Intimates merekrut calon pekerja, peserta dengan predikat nilai A dan B bisa langsung direkrut oleh PT. Globalindo Intimates, sedangkan untuk peserta dengan predikat nilai C dan D disalurkan ke perusahaan garmen lain. BDI sendiri dalam satu angkatan diikuti oleh 100 peserta.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates berupaya untuk meningkatkan dengan memberikan motivasi pada karyawan produksi dan aktivitas *Corporate Social Responsibility* (CSR) berjalan dalam perusahaan, maksudnya Balai Diklat Industri (BDI) yang memberikan persiapan yang matang bagi karyawan untuk bekerja. *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal yang ditujukan untuk karyawan selain program BDI terdapat pula program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) seperti pertolongan pertama saat terjadi kecelakaan kerja (P3K), latihan pemadaman kebakaran (APAR), cara menggunakan alat pelindung diri (APD), menciptakan lingkungan kerja 5R (ringkas, rapi, resik, rawat, rajin). Beberapa hal ini dilakukan PT. Globalindo Intimates dalam upaya meningkatkan motivasi bagi karyawan untuk bekerja. Diperoleh data mengenai absensi karyawan saat kerja dari beberapa bulan pada tahun 2019-2020 yang diolah dari hasil pengumpulan data oleh peneliti yaitu:

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan PT. Globalindo Intimates

Bulan	Ijin Keluar Saat Jam Kerja		Terlambat		Ijin Tidak Masuk	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
November 2019	146	0,25 %	85	0,14 %	1.480	2,58 %
Desember 2019	149	0,26 %	90	0,15 %	1.552	2,71 %
Januari 2020	161	0,27 %	93	0,15 %	1.494	2,61 %
Februari 2020	144	0,25 %	91	0,15 %	1.588	2,77 %
Maret 2020	152	0,22 %	88	0,14 %	2573	4,49 %
April 2020	120	0,20 %	95	0,16 %	1758	3,07 %

Sumber: PT. Globalindo Intimates diolah Tahun 2021

Tabel 1. 2
Data Karyawan Resign PT. Globalindo Intimates

Tahun	Jumlah	Persentase
2016	564	25,63 %
2017	905	41,14 %
2018	675	30,68 %
2019	741	33,68 %

Sumber: PT. Globalindo Intimates diolah tahun 2021

Dari tabel 1.2 diketahui bahwa terjadi fluktuasi pada absensi karyawan setiap bulannya dengan jumlah karyawan sebanyak 2200. Dari bulan November 2019 sampai April 2020 absensi karyawan pada ijin keluar saat jam kerja, ijin tertinggi terjadi pada bulan Januari 2020 yaitu 0,27% dan karyawan datang terlambat tertinggi pada bulan April 2020 yaitu 0,16%. Pada ijin tidak masuk karyawan menunjukkan hasil yang lebih tinggi pada setiap bulannya. Pada bulan tertentu mengalami kenaikan yang signifikan yaitu pada bulan Maret 2020 yang mencapai 4,49% sedangkan pada bulan Desember 2019 mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya yaitu 2,71% dan bulan Februari 2020 juga mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya yaitu 2,77%.

Berdasarkan tabel 1.3 karyawan yang *resign* dari perusahaan tiap tahunnya berfluktuasi, karyawan yang resign terbanyak pada tahun 2017 yaitu mencapai 41,14%. Absensi dan karyawan resign tersebut didominasi oleh karyawan produksi karena dalam PT. Globalindo Intimates karyawan paling banyak jumlahnya adalah karyawan produksi.

Fenomena karyawan yang tidak masuk ditambah adanya karyawan yang ijin keluar saat jam kerja dan karyawan datang terlambat. Serta karyawan yang resign setiap tahun tinggi menandakan adanya motivasi yang kurang dalam diri karyawan yang bekerja di PT. Globalindo Intimates. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Serta didapat juga data mengenai hasil produksi atau output dari PT. Globalindo Intimates.

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Laporan Produksi Underwear PT. Globalindo Intimates Tahun 2019

Bulan	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Ketercapaian Target
Januari	482186	572130	118 %
Februari	400330	459330	114 %
Maret	414106	399767	96 %
April	391589	344359	87 %
Mei	508103	472332	92 %
Juni	269097	275338	102 %
Juli	558808	546845	97 %
Agustus	436330	436083	99 %
September	524575	504606	96 %
Oktober	676471	614732	90 %
November	551132	502789	91 %
Desember	500752	456432	91 %

Sumber: PT. Globalindo Intimates diolah Tahun 2021

Dari tabel 1.3 diketahui bahwa hasil produksi PT. Globalindo Intimates mengalami fluktuasi pada beberapa bulan tertentu yaitu bisa melebihi target seperti

pada bulan Januari, Februari dan Juni. Namun dari bulan Januari sampai April produksi mengalami penurunan, penurunan tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu 18 %. Sedangkan dari bulan Juli sampai Desember hasil produksi masih rata-rata belum mencapai atau melebihi target. Belum tercapainya target dari hasil produksi ini memungkinkan terdapat indikasi menurunnya kinerja karyawan dari PT. Globalindo Intimates, kuantitas dalam memproduksi produk merupakan satu diantara hal penting untuk mengukur kinerja karyawan.

Maka dari penjelasan yang dijabarkan sebelumnya penulis tertarik mengambil topik untuk penelitian berjudul **“pengaruh *corporate social responsibility* (csr) dan motivasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Globalindo Intimates Klaten”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari data yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa terdapat fluktuasi pada daftar absen karyawan pada ijin keluar, karyawan terlambat dan ijin tidak masuk. Pada ijin keluar karyawan saat jam kerja peningkatan terjadi pada bulan November 2019 sampai Januari 2020 dan menurun pada Februari 2020. Kemudian karyawan yang terlambat masuk kerja sama seperti pada ijin keluar yaitu bulan November 2019 sampai Januari 2020 mengalami peningkatan dan mengalami penurunan pada bulan Februari 2020. Kemudian karyawan yang resign setiap tahun tinggi yang menandakan adanya *turnover* tinggi dalam PT. Globalindo Intimates. Ada indikasi motivasi karyawan dalam bekerja rendah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian ada beberapa CSR yang dilaksanakan oleh PT. Globalindo Intimates untuk karyawan dalam perusahaan agar kinerja karyawan meningkat

seperti bantuan sosial, pelatihan BDI (Balai Diklat Industri) dan adanya program BPJS Ketenagakerjaan. Sejalan dengan penjabaran masalah pada latar belakang, sehingga berikut pertanyaan dari penelitiannya:

1. Apakah terdapat pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globalindo Intimates?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globalindo Intimates?
3. Apakah terdapat pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globalindo Intimates?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber pada rumusan masalah sebelumnya, dapat diketahui tujuan penelitiannya yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Globalindo Intimates.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini hendaklah memberi manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya perilaku organisasi

mengenai *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi manajemen

Menjadi masukan dan sumber informasi dalam mengambil kebijakan mengenai *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini hendaklah menjadi referensi bacaan dan menambah informasi, untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Perilaku Organisasi

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi ialah hasil dari interaksi antar orang dalam sebuah organisasi. Pendapat dari Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008) “perilaku organisasi merupakan ilmu riset yang mempelajari pengaruh dari orang, kelompok, dan struktur terhadap perilaku didalam organisasi, tujuannya adalah mengimplementasi pengetahuan untuk tingkatkan efisiensi industri”.

Menurut Thoha (2014) perilaku organisasi ialah bidang riset yang berhubungan dengan aspek-aspek perilaku orang didalam organisasi ataupun kelompok tertentu. Perilaku organisasi berhubungan tentang pemahaman, perencanaan serta cara mengendalikan tingkah laku dari semua orang yang ada pada

organisasi, serta mengetahui perilaku orang dalam organisasi tersebut mempengaruhi upaya menggapai tujuan (Lina Yuliani, 2016).

Menurut James L. Gibson, John. M. Ivancevich, James. H. Donnelly Jr. (1986) perilaku organisasi merupakan studi ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia, sikapnya dan hasil karyanya dalam lingkungan organisasi.

2. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, perilaku organisasi sebagai studi yang mempelajari perilaku setiap individu di dalam organisasi. Pada dasarnya terdapat tiga konsep studi perilaku yaitu perilaku individu, perilaku antar individu, dan perilaku kelompok yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Perilaku Individu

Perilaku individu merupakan suatu studi yang mempelajari tentang kepribadian individu, pembelajaran, sikap, motivasi dan kepuasan kerja.

b. Perilaku Antar Individu

Perilaku antar individu merupakan studi yang dilakukan dengan adanya komunikasi antara setiap karyawan seperti karyawan satu dengan yang lainnya untuk memahami kualitas dari kepemimpinan orang, dinamika kelompok, konflik yang terjadi dalam kelompok, kekuasaan dan politik.

c. Perilaku Kelompok

Perilaku kelompok merupakan studi yang mempelajari terbentuknya organisasi, struktur organisasi dan efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

1.5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset paling diperlukan sebagai peran menggerakkan semua kegiatan atau aktivitas perusahaan, tentu perlu pengelolaan yang baik dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Mangkunegara (2013) berpendapat Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses mengelola dan mendayagunakan sumber daya dalam individu. Proses ini berupaya untuk dikembangkan dengan optimal di lingkungan kerja yang bertujuan untuk menggapai tujuan organisasi serta mengembangkan individu karyawan. Pendapat Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Energi Manusia ialah suatu ilmu serta seni dalam menghasilkan ikatan teratur serta peran aktif dan efisien dari bantuan tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2019) bahwa pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

2. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat dari Hasibuan (2017) terdapat fungsi dua fungsi yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

ialah menyusun hal-hal yang akan dilakukan dimasa depan untuk menciptakan pekerja yang efektif serta efisien supaya memenuhi kebutuhan dalam perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan. Perencanaan dilaksanakan melalui penentuan program karyawan.

b. Pengorganisasian

ialah suatu aktivitas dalam mengatur semua karyawan berupa menentukan setiap bagian kerja, ikatan dalam kerja, pemberian tugas dan wewenang, integrasi serta menyatukan seluruh bagan organisasi/perusahaan (*organization chart*)

c. Pengarahan

ialah suatu aktivitas memberi bimbingan pada semua karyawan supaya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menyokong terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

ialah aktivitas mengendalikan semua karyawan supaya patuh pada aturan dalam perusahaan serta bekerja seperti rencana. Apabila terjadi kesalahan diperlukan perbaikan serta menyempurnakan rancangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

adalah suatu cara penarikan, seleksi, kontrak kerja, penempatan, orientasi, rancangan mengenal pekerjaan kepada karyawan agar sesuai kebutuhan perusahaan. Adanya pengadaan dengan baik bisa membantu tercapainya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

adalah suatu cara meningkatkan keterampilan teknis, teoritis yang konseptual, dan moral karyawan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

c. Kompensasi

ialah pemberian tunjangan secara langsung maupun tidak langsung berbentuk uang ataupun barang sebagai bentuk imbalan.

d. Pengintegrasian

ialah aktivitas dalam menyatukan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, untuk menciptakan kerja sama saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

ialah aktivitas dalam merawat ataupun meningkatkan kesehatan, kondisi mental, serta kesetiaan karyawan, supaya karyawan ingin senantiasa bekerja sama hingga pensiun. Perawatan baik bisa dilaksanakan melalui program kesejahteraan dengan berdasar kebutuhan karyawan dengan pedoman perusahaan.

f. Kedisiplinan

ialah fungsi yang paling diperlukan serta sebagai hal penting tercapainya tujuan dikarenakan apabila tidak ada disiplin yang baik maka akan susah tercapainya tujuan.

g. Pemberhentian

ialah berakhirnya ikatan kerja individu dari perusahaan. Perbuatan memberhentikan bisa dikarenakan dari kemauan karyawan, kemauan perusahaan, habisnya kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

1.5.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan oleh seseorang yang dilakukan berdasarkan pada persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan (*job requirement*) sesuai standar (*job standar*).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016) Kinerja Karyawan adalah setiap diri seseorang memiliki hasil kerja dan perilaku kerja yang terjadi dalam satu periode atau biasanya selama satu tahun. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan pendapat dari Kasmir (2016) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Ialah kecakapan ataupun keterampilan dipunyai oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kemampuan serta keahlian yang semakin baik pekerjaan bisa diselesaikan dengan benar, seperti yang telah ditentukan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan mengenai tugas. Dengan pengetahuan baik mengenai pekerjaan oleh seseorang maka akan menghasilkan kerja yang baik juga.

3. Rancangan kerja

Ialah program yang dirancang di dalam pekerjaan agar lebih mudah dipahami karyawan untuk menggapai tujuannya.

4. Kepribadian

Ialah sifat yang membedakan watak yang dimiliki oleh setiap orang.

5. Motivasi kerja

Ialah seseorang melaksanakan pekerjaan mendapat adanya dorongan. Adanya dorongan kuat pada karyawan baik dari dalam maupun luar diri akan membuat karyawan terdorong melakukan pekerjaan secara baik.

6. Kepemimpinan

Ialah tindakan seseorang atasan untuk mengelola, mengatur serta memberi perintah bawahan dalam melaksanakan tugas.

7. Gaya Kepemimpinan

Ialah tindakan pemimpin ketika berhadapan ataupun memberi perintah bawahan.

8. Budaya Organisasi

Ialah kebiasaan ataupun aturan yang berjalan serta dipunyai oleh perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Ialah rasa bahagia, ataupun rasa senang individu sebelum maupun sesudah melaksanakan tugas kerja.

10. Motivasi

Ialah keadaan yang berada dalam tempat bekerja. Motivasi bisa berbentuk tempat kerja, tata ruang, sarana serta prasarana.

11. Loyalitas

Ialah karyawan bekerja di perusahaan memiliki kesetiaan untuk selalu berada serta terus menjaga nama baik perusahaan tempat mereka bekerja.

12. Komitmen

Ialah ketaatan dalam mengikuti aturan untuk bekerja.

13. Disiplin Kerja

Ialah upaya karyawan berkegiatan dalam kerja dilaksanakan dengan keseriusan. Bisa berupa waktu, contohnya saat masuk kerja dibiasakan tepat waktu.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja oleh Hasibuan (2000) ialah kegiatan evaluasi oleh atasan mengenai prestasi para karyawan sehingga bisa digunakan untuk memilih kebijaksanaan di masa mendatang, hal-hal berkaitan pada penilaian kerja ialah penilaian loyalitas/kesetiaan, kejujuran, leadership/kepemimpinan, teamwork/kerja kelompok, dedikasi serta partisipasi.

Menurut Abdullah (2014) penilaian kinerja bisa dilaksanakan secara formatif dan sumatif:

1. Penilaian formatif

Merupakan sistem penilaian kinerja yang dilakukan pada waktu sedang melaksanakan pekerjaannya. Penilaian formatif memiliki tujuan guna mengetahui yang mungkin terjadi seperti ketimpangan di antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja pada waktu yang sudah dipastikan. Apabila terdapat ketimpangan atau penyimpangan pada kinerja maka hendaklah bisa segera dilakukan pembetulan.

2. Penilaian sumatif

Penilaian dilaksanakan saat waktu akhir periode penilaian. Dengan membandingkan antara kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang dilakukan oleh manajer penilai sesuai dengan yang disetujui serta ditentukan. Hasil penilaian ini berbentuk kinerja akhir yang kemudian manajer akan membahas penilaian tersebut dengan karyawan yang berkepentingan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Pendapat dari Werther dan Davis (2006) penilaian memiliki tujuan serta manfaat untuk organisasi dan juga karyawan yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan serta manajer dalam melakukan tindakan dalam hubungan meningkatkan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Memberikan dorongan kepada pengambil keputusan dalam memastikan orang yang berhak mendapat peningkatan pendapatan ataupun sebaliknya.
3. *Placement decision*. Memutuskan promosi, transfer serta demotion (penyusutan pangkat)

4. *Training and development needs*. Memperhitungkan keperluan pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan kinerja maksimal.

5. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja menggunakan sebagian aspek sebagai dimensinya biasa disebut indikator kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam Daniel (2017) terdapat indikator mengukur kinerja yaitu:

- a. Kuantitas

Pekerjaan selalu diselesaikan dengan target yang tercapai sesuai rencana.

- b. Kualitas

Hasil pekerjaan sesuai dengan mutu serta sempurnanya hasil pekerjaan dalam perihal keterampilan maupun keahlian karyawan. Dipecah menjadi 3 indikator yaitu pekerjaan tidak pernah dikembalikan, tidak ada kesalahan dalam pekerjaan dan selalu mengerjakan dengan teliti.

- c. Ketepatan waktu

Waktu dalam menyelesaikan produksi dari awal produksi hingga menjadi hasil output sesuai waktu target atau rencana. Dipecah menjadi 2 indikator yaitu berusaha tepat waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan dapat mencapai target line (kelompok) yang ditentukan.

- d. Kehadiran

Hadirnya karyawan waktu masuk kerja, kembali kerja, izin ataupun tidak memberi keterangan yang semuanya mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Dipecah menjadi 2 indikator yaitu selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu serta tidak pernah meninggalkan perusahaan tanpa izin.

e. Kemampuan bekerjasama

Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja dalam menuntaskan pekerjaan yang ditetapkan.

1.5.4 Corporate Social Responsibility (CSR)

1. Pengertian Corporate Social Responsibility (CSR)

CSR menurut Ethical Performance (2003) “*Corporate Social Responsibility (CSR)* ialah perusahaan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengaruh akibat dari operasi bisnis”. Ini menyangkut kebutuhan untuk memadukan nilai-nilai masyarakat dengan bisnis utamanya, serta memasukkan dimensi sosial serta lingkungan hidup. Tanggung jawab sosial dapat diterima apabila aktivitas bisnis yang bertujuan mencari keuntungan memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan karyawan, serta dampak operasi perusahaan terhadap masyarakat sekitar.

Menurut Wineberg dalam Titin Heryani (2013) “*Corporate Social Responsibility (CSR)* mengacu kepada dasar nilai-nilai (*Valued Based*) pada perusahaan”. Sehingga *Corporate Social Responsibility (CSR)* tertuju dengan susunan *stakeholders* pada uraian lebih lengkap dan dipecah jadi tiga, yaitu

- a. *Stakeholder* internal misalnya karyawan serta pemegang saham
- b. *Stakeholder* eksternal misalnya konsumen, komunitas dalam masyarakat yang dekat perusahaan serta LSM
- c. *Stakeholder* yang lain misalnya pemasok, kelompok SRI (*Social Responsible Investors*), serta *licensing partner*.

Implementasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) bisa berbentuk menempatkan sosial perusahaan untuk lingkungan internal (stakeholder internal), dalam perihal kesejahteraan hidup dari para karyawan perusahaan (Raynard & Forstater, 2002). Menurut Azheri (2011) *Corporate Social Responsibility* (CSR) ialah komitmen bisnis dilakukan dengan metode yang etis, legal dan juga dapat berkontribusi meningkatkan ekonomi bersama meningkatnya mutu kehidupan karyawan, beserta keluarganya serta komunitas lokal. Menurut Sen dan Bhattacharya (2007) *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah upaya strategis kompleks yang menuntut perhatian dan komitmen cukup besar oleh perusahaan untuk membayar kembali karyawan.

Menurut Rahman dalam Lestari (2018) *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal ialah suatu tindakan yang tujuannya guna meningkatkan taraf ekonomi serta sosial karyawan maupun keluarganya yang telah diatur dalam undang-undang. Menurut Gurvy Kavei dalam Titin Heryani (2013) bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) bisa diterapkan di lingkungan kerja, penerapannya termasuk pada aspek kesehatan serta keselamatan kerja, mengembangkan pengetahuan serta kemampuan karyawan dan meningkatkan kemakmuran.

2. Konsep Dasar Penerapan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

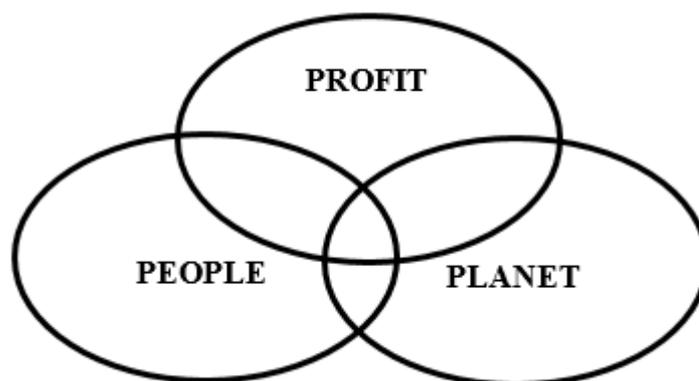
Triple Bottom Line

Pendapat John Elkington (1997) yang membahas *Triple Bottom Line* (TBL) terdiri dari aspek manusia (*people*), aspek ekonomi dan keuntungan (*profit*), aspek faktor lingkungan (*planet*).

Menurut Elkington dalam Titin Heryani (2013) menyatakan tiga prinsip dasar *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan rinci, ialah:

1. *Profit*. Pandangan perusahaan dalam mencari laba/untung ekonomi agar senantiasa berpeluang terus tumbuh.
2. *People*. Kewajiban perusahaan memberi perhatian pada kesejahteraan manusia. Pentingnya tanggung jawab untuk karyawan, konsumen serta masyarakat.
3. *Planet*. Perhatian yang diberikan oleh perusahaan pada lingkungan hidup serta Perusahaan perhatian terhadap area hidup serta keberlanjutan keragaman hayati. Guna mempermudah pemahaman konsep *triple bottom line Corporate Social Responsibility* (CSR), bisa dicermati Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1. 1
Triple bottom lines dalam CSR (Elkington dalam Titin Heryani, 2013)



Sumber: Titin Heryani 2013

3. Dimensi dan Indikator *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Sen dan Bhattacharya dalam Titin Heryani (2013) menetapkan terdapat enam perihal penting dimensi *Corporate Social Responsibility* (CSR), yaitu:

1. *Community support*: Sponsor serta bantuan amal, rencana pembelajaran, kesehatan, seni dan lain lain.

2. *Diversity*: Aturan perusahaan dengan tidak memperlakukan berbeda konsumen serta karyawan terhadap gender, fisik ataupun etnis tertentu.
3. *Employee support*: Dukungan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan dapat berbentuk perlindungan pekerja, tambahan penghasilan dan apresiasi, serta keselamatan kerja.
4. *Environment*: Mewujudkan perusahaan memiliki lingkungan aman serta sehat, mengelola limbah dari produksi serta membuat produk ramah lingkungan.
5. *Non-U.S operation*: Pemberian hak setara untuk masyarakat dunia internasional dalam bidang kerja, termasuk mendirikan pabrik berada di luar negeri.
6. *Product*: Kewajiban memproduksi barang sehat, aman dan tidak curang, melaksanakan pengembangan produk secara terus menerus serta memakai kemasan daur ulang (*recycled*).

Bersumber pada penjabaran enam dimensi sebelumnya, nampak bahwa aspek *Corporate Social Responsibility* (CSR) tidak saja ditujukan kepada lingkungan eksternal perusahaan, namun terfokus juga dimensi *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal (tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan). Penelitian ini akan memilih fokus pada dimensi yang berkaitan dengan karyawan yaitu *diversity* dan *employee support*.

4. Indikator *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal

Menurut Titin Heryani (2013) berdasarkan dimensi yang dikemukakan Sen dan Bhattacharya indikator dari dimensi *diversity* dan *employee support* sebagai berikut:

1. Indikator dimensi *Diversity*

Perusahaan tidak membedakan pekerja dalam perihal *gender*, fisik (cacat) dan ras tertentu. Dipecah menjadi 2 indikator yaitu perusahaan merekrut pekerja tidak membedakan *gender* dan perusahaan bersedia menerima pekerja disabilitas.

2. Indikator dimensi *Employee Support*

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek penting, apabila lingkungan kerja aman serta sehat, maka tiap karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan efektif serta efisien. Keselamatan kerja menghasilkan atmosfer kerja yang bebas dari resiko kecelakaan, keamanan dengan penciptaan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dan adanya jaminan kesehatan untuk kondisi fisik baik. Keselamatan dipecah menjadi 3 indikator yaitu karyawan diberi pelatihan keselamatan kerja, karyawan diberi informasi bahaya produksi dan disediakan APD bagi karyawan. Kemudian kesehatan dipecah menjadi 2 indikator yaitu ada jaminan kesehatan bagi karyawan dan terdapat program BPJS Ketenagakerjaan.

b. Pelatihan tenaga kerja melalui program tertentu

Sebagai salah satu bentuk dukungan perusahaan untuk karyawan guna. Dengan indikator perusahaan memberikan pelatihan kerja melalui BDI (Balai Diklat Industri).

1.5.5 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) ialah motif bermakna dorongan, penyebab seseorang melaksanakan sesuatu. Oleh sebab itu, motivasi bisa diartikan sesuatu keadaan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan perilaku ataupun aktivitas tertentu, yang terjadi secara sadar (Suratman, 2003). Menurut Clayton Alderfer (2000) motivasi merupakan suatu dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang menyebabkan seseorang (individu) untuk bertindak atau berbuat mencapai tujuan, sehingga perubahan tingkah laku pada diri seseorang diharapkan terjadi.

Motivasi pendapat dari Azwar (2000) motivasi merupakan suatu dorongan, membangkitkan dan membangun yang ada pada individu seseorang juga sekelompok orang yaitu untuk berbuat serta bekerja semaksimal mungkin saat menjalankan rencana pekerjaan agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Rivai (2004), motivasi kerja ialah rangkaian perilaku serta nilai yang berpengaruh kepada individu mencapai pada tujuan khusus didasarkan tujuan setiap pribadi. Nilai serta sikap tidak terlihat, namun dapat menyalurkan kekuatan bagi individu sebagai dorongan pengambilan tindakan agar tujuan tercapai. Individu yang termotivasi akan bisa mengambil pilihan tepat guna melaksanakan keinginan yang memuaskan.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) Clayton Alderfer

Clayton Alderfer dalam Sandhria (2013) merumuskan kembali dari Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Perbedaan dari Teori Hierarki Maslow adalah mengelompokkan kelima kebutuhan menjadi tiga inti yaitu:

1. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), ialah dasar dari kebutuhan paling penting untuk bertahan hidup. Pada “Teori Hierarki Kebutuhan Maslow bisa disama artikan sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan”.
2. Kebutuhan akan hubungan (*relatedness needs*), ialah kebutuhan yang diperlukan untuk mengembangkan interaksi sosial serta bersama orang lain saling bekerja sama. Kebutuhan semacam ini ada pada “Teori Hierarki Kebutuhan Maslow disama artikan sebagai kebutuhan sosial”.
3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), ialah kebutuhan keinginan mengembangkan diri yang ada dalam diri seseorang. Pada “Teori Kebutuhan Maslow bisa disama artikan sebagai kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri”.

Kemudian untuk pembeda kedua terpenting menurut Alderfer ialah apabila kebutuhan lebih tinggi belum dipenuhi, maka kebutuhan lebih rendah bisa bermunculan kembali walaupun telah tercapai. Lain halnya Maslow mengemukakan apabila kebutuhan tercapai dapat menghilangkan kuatnya motivasi dari seseorang.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Clayton Alderfer, dimensi serta indikator motivasi antara lain adalah:

1. Kebutuhan eksistensi (*existence*)

Ditunjukkan dengan adanya keinginan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan dorongan berprestasi agar perusahaan memberikan insentif yang tinggi. Dengan indikator dorongan bekerja lebih baik agar gaji dan insentif meningkat.

2. Kebutuhan bersosial (*relatedness*)

Ditunjukkan dengan adanya kerjasama sesama karyawan yang bisa memotivasi untuk lebih giat bekerja dan saling membantu sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dipecah menjadi 2 indikator yaitu karyawan bekerja sama dan saling membantu dan karyawan tidak segan bertanya jika menemui masalah.

3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth*)

Ditunjukkan dengan adanya produktivitas dalam melakukan setiap pekerjaan dengan berinisiatif dalam mengerjakan tugas. Dipecah menjadi 2 indikator yaitu karyawan mendapat dorongan semangat dari pengawas dan karyawan berinisiatif saat bekerja.

1.5.6 Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kinerja Karyawan

Watts dan Holme dalam Hasan (2015) mengemukakan “*Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah komitmen organisasi dalam berperilaku etis serta menyumbang kontribusi pada pembangunan ekonomi, meningkatkan mutu hidup karyawan serta keluarga mereka, juga masyarakat setempat dan masyarakat luas”. *Corporate Social Responsibility* (CSR) dapat jadi satu diantara banyak aspek yang pengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang diperuntukan karyawan, maka perasaan lebih dihargai dan diperhatikan bisa dirasakan oleh karyawan

dengan dukungan perusahaan, hal ini hendaknya menjadi meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang mendukung perihal tersebut ialah dilakukan oleh Titin Heryani dan Zunaidah (2013) memiliki hasil “*Corporate Social Responsibility (CSR)* mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan”. Disimpulkan hipotesis yang dibangun ialah:

H1: Corporate Social Responsibility (CSR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi oleh Azwar (2000) ialah suatu dorongan, membangkitkan dan membangun yang ada pada individu seseorang juga sekelompok orang yaitu untuk berbuat serta bekerja semaksimal mungkin saat menjalankan rencana pekerjaan agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Semakin tingginya motivasi karyawan maka semangat bekerja juga akan tinggi sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Penelitian yang mendukung ialah dilakukan Candra Hardiansyah (2020) menunjukkan hasil positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Disimpulkan hipotesis yang dibangun ialah:

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat dari Mangkunegara (2000) banyak faktor dapat memberikan pengaruh capaian kinerja yaitu pengetahuan yang berkaitan dengan pemikiran karyawan

dalam menguasai ilmu yang dimiliki, keterampilan berkaitan dengan kemampuan serta penguasaan teknik operasi pada bidang tertentu, kemampuan mencangkup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab, dan motivasi sebagai sikap pimpinan dan karyawan pada kondisi kerja dalam lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal sebagai upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan serta motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang mendukung perihal tersebut ialah dilakukan oleh ALshbiel, Seif Obeid AL-Awawdeh, Waleed M. (2011) dalam penelitian ini membahas *Corporate Social Responsibility* (CSR) dari sudut lain berkaitan tentang karyawan jika aktivitas sosial dan prakteknya (CSR) yang akan meningkatkan iklim kerja saling *support* ditempat kerja. Kemudian memberikan rasa aman serta adanya program kesehatan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan mampu menciptakan karyawan bersikap positif kepada perusahaan, motivasi bagi karyawan mampu membangkitkan perusahaan untuk maju serta membuat karyawan senantiasa aktif. Sehingga disimpulkan hipotesis yang dibangun ialah:

H3 : Corporate Social Responsibility (CSR) dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian, diperlukan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai sumber perbandingan, pertimbangan dan menjadi landasan serta acuan untuk membuat hipotesis. Tabel berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan

mengenai *corporate social responsibility* (CSR), motivasi dan kinerja karyawan yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian:

Tabel 1. 4
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
1.	“Analisis Pengaruh Penerapan <i>Corporate Social Responsibility</i> (<i>Diversity & Employee Support</i>) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya)” (Titin Heryani dan Zunaidah, 2013)	<i>Diversity</i> , <i>Employee support</i> , Kinerja karyawan	<i>Diversity</i> - Gender - Keragaman suku, ras dan agama <i>Employee Support</i> - Insentif - Perlindungan keselamatan - Keamanan - Jaminan kesehatan Kinerja Karyawan - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Inisiatif - Kepercayaan diri - Kesehatan fisik	Secara parsial variabel <i>diversity</i> tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>employee support</i> secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	Motivasi, Kinerja Karyawan	Motivasi - Kebutuhan akan eksistensi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan

	<p>Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)” (Alfarez Fajar Sandhria, Kusdi Rahardjo dan Hamidah Nayati Utami, 2013)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan akan hubungan - Kebutuhan akan pertumbuhan <p>Kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Ketepatan waktu 	<p>motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p>“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) (Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit Pelaksana Transmisi Cirebon)”</p>	<p>Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan akan prestasi - Kebutuhan akan afiliasi - Kebutuhan akan kekuasaan <p>Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taat terhadap aturan waktu - Taat terhadap peraturan perusahaan 	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan baik secara langsung maupun tidak langsung dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana yang paling dominan</p>

	(Adam Malik, 2020)		<ul style="list-style-type: none"> - Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan - Taat terhadap peraturan lainnya Kinerja karyawan - Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Tanggung jawab - Kerjasama - Inisiatif 	pengaruhnya adalah motivasi
4.	<p>“Analisis Pengaruh Penerapan <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance” (Praseptio M. & Hantoro Arief G., 2016)</p>	<p><i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR), Kinerja karyawan</p>	<p><i>Diversity</i></p> <p>Kesamaan gender Toleransi terhadap perbedaan</p> <p><i>Employee support</i></p> <p>Pemberian insentif</p> <p>Perlindungan keselamatan kerja</p> <p>Keamanan</p> <p>Jaminan kesehatan</p> <p>Kinerja karyawan</p> <p>Kualitas kerja</p> <p>Jumlah pekerjaan diselesaikan tepat waktu</p>	<p>Employee Support tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Diversity berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>

			Inisiatif terhadap penyelesaian tugas Percaya diri dalam pekerjaan Kesehatan fisik	
5.	<i>“Corporate Social Responsibility and Employee Engagement in Jordan”</i> (Albdour & Altarawneh, 2012)	<i>Corporate Social Responsibility (CSR), Employee Engagement</i>		Hubungan antara CSR internal dan komitmen karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Dampak penerapan variabel CSR internal pada komitmen terhadap perusahaan lebih kuat dibandingkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan.
6.	<i>“Internal Social Responsibility and Its Impact”</i>	<i>Internal Social Responsibility, Job Commitment</i>		Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara struktur

	<p><i>on Job Commitment: Empirical Study on Jordanian Cement Manufacturing Co.”</i> (ALshbiel, Seif Obeid AL-Awawdeh, Waleed M., 2011)</p>			<p>organisasi dan komitmen kerja, terdapat hubungan negatif antara kebijakan manajerial dan komitmen organisasi dan tidak ada hubungan yang signifikan antara inovasi perusahaan dan komitmen kerja.</p>
--	--	--	--	--

Dari tabel 1.4 terdapat sebagian riset terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Dapat disimpulkan banyak peneliti yang tertarik dengan topik bahasan ini, penelitian terdahulu ini bermanfaat guna mengetahui bedanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Didapati perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat pada objek yang diteliti, perbedaan responden, data terbaru, tempat penelitian, serta beberapa variabel penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

1.7 Hipotesis

Pendapat dari Sugiyono (2018) hipotesis adalah dugaan bersifat sementara antara hubungan variabel penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah. Rumusan hipotesisnya ialah:

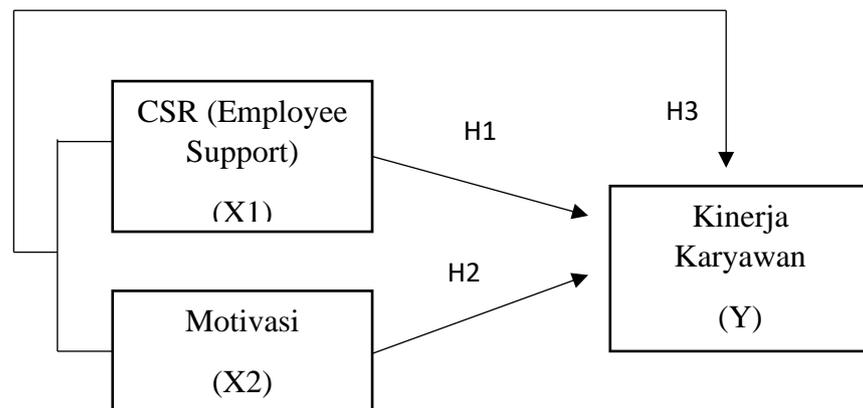
H1 : Diduga ada pengaruh positif antara *corporate social responsibility* (CSR) terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.

H2 : Diduga ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.

H3 : Diduga ada pengaruh positif antara *corporate social responsibility* (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates.

Untuk memudahkan pemahaman rumusan hipotesis diatas maka dibuat model untuk menggambarkan pengaruh antar variabel.

Gambar 1. 2
Hipotesis Penelitian



Keterangan:

X1 : *Corporate Social Responsibility* (Variabel Bebas)

X2 : Motivasi (Variabel Bebas)

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

1.8 Definisi Konsep

1.8.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

1.8.2 *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Sen dan Bhattacharya (2007) *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah upaya strategis kompleks yang menuntut perhatian dan komitmen cukup besar oleh perusahaan untuk membayar kembali karyawan.

1.8.3 Motivasi

Menurut Clayton Alderfer (2000) motivasi merupakan suatu dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang menyebabkan seseorang (individu) untuk bertindak atau berbuat mencapai tujuan, sehingga perubahan tingkah laku pada diri seseorang diharapkan terjadi.

1.9 Definisi Operasional

1.9.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan produksi PT. Globalindo Intimates dalam mengemban pekerjaannya. Indikator penelitian diambil dari indikator Mathis dan Jackson (2006) yaitu:

- a. Kuantitas
 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target
- b. Kualitas
 2. Pekerjaan tidak pernah dikembalikan
 3. Tidak ada kesalahan dalam pekerjaan

4. Selalu mengerjakan dengan teliti
- c. Ketepatan waktu
5. Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan
 6. Dapat mencapai target line (kelompok) yang ditentukan
- d. Kehadiran karyawan
7. Masuk dan pulang kerja tepat waktu
 8. Tidak pernah meninggalkan perusahaan tanpa izin
- e. Kemampuan bekerjasama
9. Berinisiatif membantu karyawan lain

1.9.2 Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah upaya strategis kompleks yang menuntut perhatian dan komitmen cukup besar oleh PT. Globalindo Intimates untuk membayar kembali karyawan produksi PT. Globalindo Intimates. Indikator penelitian diambil dari indikator Sen dan Bhattacharya (2007) yaitu:

- a. Tidak membedakan *gender* dan fisik
 1. Perusahaan merekrut pekerja tidak membedakan *gender*
 2. Perusahaan bersedia menerima pekerja disabilitas
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja
 3. Pelatihan keselamatan kerja
 4. Karyawan diberi informasi bahaya produksi
 5. Disediakan APD (Alat Pelindung Diri) bagi karyawan
 6. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan seperti poliklinik

7. Terdapat program BPJS Ketenagakerjaan.

c. Pelatihan kerja

8. Perusahaan memberikan pelatihan kerja melalui BDI (Balai Diklat Industri)

1.9.3 Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang menyebabkan karyawan produksi PT. Globalindo Intimates untuk bertindak atau berbuat mencapai tujuan, sehingga perubahan tingkah laku pada karyawan produksi PT. Globalindo Intimates diharapkan terjadi. Indikator penelitian diambil dari indikator Clayton Alderfer:

- a. Kebutuhan eksistensi (*existence*) adanya gaji dan insentif
 1. Dorongan bekerja lebih baik agar gaji dan insentif meningkat
- b. Kebutuhan bersosialisasi (*relatedness*) melalui kerjasama dan saling membantu dengan rekan kerja
 2. Karyawan bekerja sama dan saling membantu
 3. Karyawan tidak segan bertanya jika menemui masalah
- c. Kebutuhan pengembangan diri (*growth*) melalui produktivitas
 4. Karyawan mendapat dorongan semangat dari pengawas
 5. Karyawan berinisiatif saat bekerja

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitiannya ialah *explanatory research* dengan metode kuantitatif. *Explanatory research* oleh Sugiyono (2006) merupakan penelitian guna menguraikan hubungan sebab akibat dari variabel yang mempengaruhi hipotesis.

Penggunaan metode kuantitatif dikarenakan data yang dipakai menganalisis hubungan antar variabel berbentuk angka pada sampel tertentu. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu *Corporate Social Responsibility* “X₁”, Motivasi “X₂” terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan produksi PT. Globalindo Intimates. Penelitian ini ditujukan menguji rumusan hipotesis.

1.10.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) mengemukakan populasi ialah daerah umum terdiri atas obyek maupun subyek yang memiliki kualitas serta bisa ditarik kesimpulan dengan melihat karakteristik tertentu. Populasi penelitian yang digunakan merupakan karyawan produksi PT. Globalindo Intimates Klaten berjumlah 2300.

2. Sampel

Sugiyono (2017) mengemukakan sampel ialah daerah pada populasi yang digunakan oleh peneliti. Kriteria sampel ini ialah karyawan bagian produksi PT. Globalindo Intimates Klaten.

Sampel penelitian ditentukan memakai rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% (0,1)

Perhitungan sampel untuk penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{2300}{1+2300(0,1)^2} = 95,83 = 96$$

Sampel yang dibutuhkan penelitian ini ialah 96 orang.

1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Non probability sampling* ialah metode mengambil sampel dengan tidak memberikan peluang serupa pada tiap populasi yang ditentukan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Pendapat dari Sugiyono (2016) mengenai *purposive sampling* ialah teknik mengambil sampel dengan teknik sumber data menggunakan pertimbangan khusus.

Berdasarkan tipe pengambilan responden dengan *purposive sampling*, maka peneliti menentukan beberapa kriteria responden sebagai sampel adalah karyawan PT. Globalindo Intimates yang telah bekerja minimal 1 tahun.

1.10.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2015) menyatakan dua jenis data penelitian yaitu:

1. Data Kualitatif

Ialah jenis data berbentuk naratif atau deskripsi, biasanya dengan kata-kata, skema atau gambar.

2. Data Kuantitatif

Ialah jenis data berbentuk angka serta bisa dianalisis dengan perhitungan statistika.

Penelitian ini memakai data kuantitatif, dikarenakan berbentuk angka, sehingga dapat langsung diukur atau dihitung sebagai variabel angka.

2. Sumber Data

1. Data Primer

Ialah sumber data diperoleh langsung bisa lewat wawancara ataupun pengisian kuesioner. Data primer diperoleh dari karyawan produksi PT. Globalindo Intimates melalui wawancara serta pengisian kuesioner.

2. Data Sekunder

Ialah sumber data penelitian didapat secara tidak langsung. Dikumpulkan dari skripsi, jurnal, buku serta internet yang menyediakan beberapa informasi dan data terkait penelitian.

1.10.5 Skala Pengukuran

Muhammad (2005) menyatakan skala pengukuran ialah penetapan skala variabel bersumber pada tipe data yang mengikuti pada variabel penelitian. Sebagai pedoman ataupun acuan dalam menetapkan pengukur agar mendapat hasil berupa data kuantitatif. Skor penelitian diukur memakai skala Likert.

Sugiyono (2010) mengemukakan Skala Likert berguna sebagai pengukur perilaku, pendapat seseorang ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial. Indikator variabel diuraikan dari variabel yang diukur. Indikator variabel tersebut dibuat menjadi titik tolak susunan instrumen pertanyaan ataupun pernyataan. Berikut merupakan skala interval dalam Skala Likert:

Tabel 1. 5 Skala Likert

Keterangan	Skor
1. Sangat Setuju/sangat mendukung/selalu/sangat positif	5
2. Setuju/mendukung/sering/positif	4
3. Ragu-ragu/netral/kadang-kadang/netral	3
4. Tidak setuju/tidak mendukung/jarang/negatif	2
5. Sangat tidak setuju/sangat tidak mendukung/tidak pernah/sangat negatif	1

Sumber: Sugiyono (2014)

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan teknik mendaftar rangkaian pertanyaan dan banyak pilihan untuk menjawab. Responden perlu memilih jawaban mengenai *Corporate Social Responsibility* (CSR), motivasi dan kinerja karyawan yang menurut mereka paling tepat. Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner secara online melalui *gform* serta bertemu secara langsung dengan responden.

2. Studi Kepustakaan

Penelitian ini mendapat informasi dari ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai pedoman penelitian yaitu melalui studi kepustakaan, berupa jurnal, buku, bulletin serta penelitian yang berkaitan.

1.10.7 Teknik Pengolahan Data

Pendapat dari Hasan (2006) pengolahan data ialah proses mendapatkan ringkasan data ataupun ringkasan angka melalui rumus tertentu. Teknik pengolahan data yang dipakai ialah:

1. *Editing*

Pengecekan ulang data terkumpul untuk dilihat kelengkapan data serta pengecekan proses pengisian jika ada kesalahan. Selain itu, memeriksa untuk melihat apakah data yang dikumpulkan cukup relevan untuk diproses lebih lanjut.

2. *Coding*

Memberikan kode atau tanda tertentu pada jawaban atau data dalam kuesioner, lalu mengelompokkan ke dalam kategori tertentu untuk memudahkan proses analisis data.

3. *Scoring*

Memberikan nilai pada jawaban kuesioner berbentuk angka-angka untuk mendapatkan data kuantitatif.

4. *Tabulating*

Penyusunan data dalam bentuk tabel yang lebih tertata dan rapi sehingga semua data yang akan dianalisis dapat diringkas.

1.10.8 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji ini dilaksanakan guna menilai kuesioner penelitian valid atau tidak. Apabila pernyataan dari kuesioner bisa menuturkan hal-hal yang diukur oleh kuesioner, bisa disimpulkan kuesioner dianggap valid (Ghozali, 2011). Imam Ghazali (2011) mengemukakan metode menentukan uji validitas bisa diketahui dari pengujiannya dilaksanakan melalui korelasi antara skor individu masing-masing pernyataan dengan keseluruhan skor variabel. Apabila korelasi diantara setiap variabel dengan keseluruhan variabel ialah kurang dari taraf signifikansi 0,01 ataupun 0,05 bisa disimpulkan variabel tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghozali (2011) mengemukakan “uji reliabilitas ialah alat ukur guna menguji kuesioner yang menjadi indikator dari suatu variabel”. Apabila jawaban dari

responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner tetap atau tidak berubah-ubah dalam segala waktu, kuesioner dianggap reliabel atau bisa diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha* dalam SPSS. Pengukuran reliabilitas jika angka hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 dianggap kuesioner reliabel.

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dilaksanakan guna tahu kuatnya hubungan antara korelasi dua variabel ini (independen dan dependen) serta guna menentukan kekuatan atau derajat hubungan tersebut.

Pendapat dari Sugiyono (2007) ketentuan yang digunakan untuk interpretasi koefisien korelasi yaitu:

0,00 - 0,199	= sangat rendah
0,20 - 0,399	= rendah
0,40 - 0,599	= sedang
0,60 - 0,799	= kuat
0,80 - 1,000	= sangat kuat

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mencari tahu seberapa jauh kekuatan variabel independen menjabarkan variasi variabel dependen. Nol dan satu adalah nilai determinasi. Semakin kecil nilai R² artinya sangat sedikit kekuatan variabel independen memberikan penjelasan pada variabel dependen. Dihitung menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

5. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana untuk mencari tahu pengaruh langsung setiap variabel independen (CSR, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis berguna untuk mengambil kesimpulan apakah naik dan turunnya variabel dependen bisa dilaksanakan dengan menaik ataupun menurunkan variabel independen (Sugiyono:2013). Dihitung dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = nilai Y apabila X = 0

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Apabila b (+) maka naik, dan jika b (-) maka terjadi penurunan.

X = variabel independen

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Pendapat dari Sugiyono (2005) analisis regresi linear berganda dilaksanakan agar tahu bagaimana variabel independen mempengaruhi

variabel dependen pada perubahan meningkat ataupun menurun. Dihitung menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y	= variabel dependen
a	= konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	= koefisien regresi
X ₁ X ₂ X ₃	= variabel independen

6. Uji Signifikan

a. Uji t-test (uji Signifikansi Parsial)

Pendapat dari Imam Ghozali (2011) Uji t dilaksanakan guna menunjukkan berapa jauhnya pengaruh variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Dihitung menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung atau t uji

r = koefisien korelasi sebagai nilai perbandingan

n = jumlah anggota sampel

Dasar mengambil keputusan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ialah:

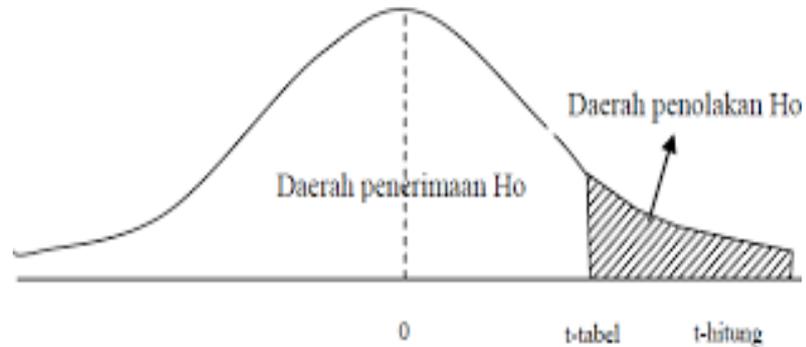
- Apabila t hitung \leq t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Sehingga tidak ada pengaruh antara X₁, X₂ terhadap Y.

- Apabila t hitung $>$ t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

- Sehingga ada pengaruh antara X₁, X₂ terhadap Y.

Gambar 1. 3
Kurva Hasil Uji t (one tail)



b. Uji F-test (Uji Signifikansi Simultan)

Uji statistik F dilaksanakan guna menerangkan apakah variabel independen dengan simultan memberikan pengaruh atau tidak pada variabel dependen.

Rumus dari Uji F yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R^2 = koefisien korelasi berganda
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah sampel

Dasar dalam pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ialah:

- Ho diterima apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, artinya variabel independen (X) secara bersama tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).
- Ho ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, artinya variabel independen (X) secara bersama mampu mempengaruhi variabel dependen (Y).

Gambar 1. 4
Kurva Hasil Uji F

