BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan sebuah perusahaan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan keberadaan karyawan yang memiliki peran sangat penting dalam menjalankan roda perkembangan perusahaan, karyawan juga dapat dikatakan sebagai pelaku aktif dari semua bentuk aktivitas sebuah perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa antara karyawan dan perusahaan terdapat hubungan *resiprokal* atau hubungan timbal balik antar keduanya. Sebab tanpa karyawan perusahaan tidak dapat mewujudkan visi dan misinya, dimana perusahaan membutuhkan tenaga operasional untuk menciptakan suatu produksi yang berkualitas, demikian pula karywan membutuhkan seorang karyawan membutuhkan perusahaan sebagai sarana dalam meningkatkan kesejahteraannya, (Titin Haeriyani, 2013).

Lebih lanjut diuraikan bahwa Karyawan adalah aset yang merupakan salah satu unsur dari faktor-faktor produksi dalam sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi dinamisasi serta mobilisasi perusahaan sehingga sangat diharapkan oleh sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki melalui berbagai bentuk pelayanan dimana salah satunya

dapat diukur dengan bagaimana perusahaan menjalankan program tanggung jawab perusahaan.

Azheri (2011) mengutip pernyataan yang dikeluarkan oleh *Trinidad and Tobacco Bureau of Standard (TTBS)* bahwa tanggungjawab sosial perusahaan atau biasa diistilahkan dengan sebutan *Corporate Social Responbility (CSR)* berkaitan dengan pegoperasian perusahaan dapat diartikan sebagai bentuk komitmen perusahaan untuk dapat bertindak secara etis, menjalankan operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mampu memberikan konstribusi dalam peningkatan ekonomi khususnya berhubungan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya serta komunitas lokal atau masyarakat baik disekitar perusahaan maupun masyarakat secara luas.

Penerapan tanggungjawab sosial dari sebuah perusahaan pada dasarnya juga diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 berkaitan dengan Perseroan Terbatas dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 berkaitan dengan Penanaman Modal, dimana pada kedua aturan tersebut menekankan bahwa setiap perusahaan yang oprasionalnya atau kegiatan usahanya begerak dibidang pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA) wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan, bahkan dalam aturan ini juga menguraikan tentang sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan jika tidak menerapkan tanggung jawab sosial tersebut. Kewajiban dalam

pengelolaan *Corporate Social Responbility (CSR)* sebuah perusahaan pada dasarnya dilakukan untuk pemerataan ekonomi di lingkungan perusahaan. Kemudian hal tersebut dipertegas pada Pasal 66 ayat 2 huruf c untuk Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas bahwa semua perusahaan diwajibkan untuk melakukan pelaporan tentang pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang dituangkan pada laporan tahunan perusahaan.

Corporate Social Responbility (CSR) dalam kegiatan tata kelola perusahaan pada dasarnya bukanlah sebagai sebuah hal yang baru, dimana konsep tersebut mulai menyeruak sejak tahun 1953 melalui sebuah tulisan yang digagas oleh Howard Rothman Browen dengan judul *Responsibility of the Businessman.* Tulisan ini sebenarnya berusaha menjawab keresahan dari para pelaku bisnis menyikapi dan mengantisipasi akan adanya kesan buruk masyarakat terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pelaku usaha dengan tudingan bahwa hampir semua perusahaan lebih berorieantasi untuk mengejar profit dengan tidak memperdulikan pada kondisi yang terjadi dilingkungan dimana perusahaan berada.

Seiring dengan perkembangan waktu dimana pengertian terhadap tanggung jawab sosial dari sebuah perusahaan atau lebih dikenal dengan isitilah *Corporate Social Responbility (CSR)* juga mengalami perubahan terhadap substansinya. *The European Commission* (2001) mendefenisikan *Corporate Social Responbility*

(CSR) sebagai bentuk integrasi secara sukarela terhadap kepentingan sosial dan lingkungan dari pelaksanaan kegiatan bisnis yang menggambarkan interaksi antara dunia usaha dengan *stakeholders*.

Sementara Raynard & Forstater (2002) mengemukakan bahwa pelaksanaan tanggung jawab sosial sebuah perusahaan selain membawa konsukuensi logis terhadap baik buruknya citra perusahaan juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dan sumber daya perusahaan menjadi semakin baik. Salah satu wujud pengimplementasian tanggung jawab sosial khususnya pada internal perusahaan yakni berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anatan (2009) bahwa pada dasarnya perusahaan memiliki empat tanggung jawab utama antara lain terhadap karyawan, konsumen, masyarakat dan lingkungan, sehingga dengan berdasar pada keempat hal tersebut dapat menjadi acuan bagi perusahaan menetapkan dan melaksanakan program inti *Corporate Social Responbility (CSR).*

Selanjutnya oleh Battacharya (2011) telah mengidentifikasikan enam hal pokok yang dapat dimasukkan kedalam dimensi *Corporate Social Responbility (CSR)* antara lain :

1. *Community Support;*

   Bentuk dukungan perusahaan sebagai sponsor atau badan amal, berkaitan dengan pemberian bantuan dalam hal pendidikan, kesehatan, kesenian dan sebagainya.

2. *Diversity;*

   Merupakan kebijakan perusahaan dalam membendakan perlakuan terhadap konsumen, dan pekerja dalam hal-hal yang berkaitan dengan status *gender, fisik* atau ras-ras tertentu.

3. *Employee;*

   Tanggung jawab sosial untuk hal ini berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemberian insetif, penghargaan perusahaan terhadap karyawan dan perlindungan terhadap keselamatan kerja.

4. *Environment;*

   Bentuk tanggung jawab untuk bidang ini berkaitan dengan penciptaan lingkungan yang sehat dan aman, pengelolaan limbah dengan baik, menghasilkan produk-produk yang ramah lingkungan dan lain-lain

5. *Non-U.S operation;*

   Terhadap dimensi ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan hak yang sama terhadap masyarakat untuk berkerja khususnya bagi mereka yang berdomisili di luar wilayah perusahaan.

6. *Product;*

   Perusahaan dalam dimensi ini berkewajiban untuk membuat produk-produk yang aman bagi kesehatan, tidak menyembunyikan keaslian produk, mampu melakukan pengembangan produk melalui penelitian secara kontinyu dan memiliki kemasan yang ramah lingkungan atau dapat di daur ulang *(recycled).*

Berdasar pada dimensi-dimensi tersebut maka dapat dilihat bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* selain diorientasikan pada peningkatan kualitas hidup masyarakat serta mendorong peningkatan perekenomian terhadap lingkungan dimana perusahaan tersebut beroperasi, juga diorientasikan pada peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga terjadi sebuah hubungan imbal balik yang saling menguntungkan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Wibisono (2007) bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* merupakan komitmen berkelanjutan yang dilakukan oleh dunia usaha agar dapat bertindak etis dan memberikan konstribusi kepada pengembangan ekonomi yang diperuntukkan bagi masyarakat dimana perusahaan dioperasikan.

Secara umum dapat dijelaskan bahwa program *Corporate Social Responbility (CSR)* pada sebuah perusahaan selain diorientasikan untuk meningkatkan citra perusahaan sehingga dapat berdampak pada perolehan keuntungan finansial melalui pembangunan sosial ekonomi kawasan secara holistik, melembaga dan berkelanjutan

(Suharto, 2009). Lebih lanjut diuraikan bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* juga merupakan *policy* dan *roadmap* sebagai bentuk strategi perusahaan mengintegrasikan tanggung jawab ekonomis baik dalam lingkup internal perusahaan maupun eksternal perusahaan.

Sesuai dengan dimensi-dimensi yang dapat dijadikan acuan dalam pengelolaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* menurut Triwadiantini (2011) terdapat dua dimensi yang memiliki keterkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan yakni pada dimensi *Diversity* dan *Employee Support,* dimana kedua dimensi ini beroirientasi pada bentuk perlakuan perusahaan terhadap karyawan yang memikirkan tentang perlakuan terhadap sisi *gender* yakni memberikan keseimbangan dalam penerimaan pegawai antara perempuan dan laki-laki serta memperhatikan tentang kesejahteraan dan juga jaminan keselamatan kepada karyawan.

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) *Operation and Maintenance Services Uni*t (OMU) Kabupaten Barru berlokasi di Desa Lampoko, Kecamatan Balusu merupakan salah satu bagian dari *Indonesia Power* yang juga anak perusahaan dari PT. PLN (Persero). Perusahaan ini didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 yang dikenal dengan sebutan PT. PLN Pembangkitan Jawa Bali (PJB), dan pada

Tanggal 8 Oktober 2000 berganti nama menjadi Indonesia Power dengan orientasi bisnis murni bergeral di bidang pembangkit listrik.

Sesuai dengan Visi yang diemban oleh *Indonesia Power* yakni sebagai penyedia solusi energi yang andal dan inovatif ramah lingkungan dan melampaui harapan pelanggan, maka kegiatan utama dari perusahaan ini berfokus pada penyediaan tenaga listrik melalui pembangkitan listrik khususnya untuk tenaga uap. Untuk pencapaian visi tersebut tentunya tidak dapat dipisahkan dengan kemampuan atau kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan ini.

Fenomena yang dihadapi oleh PLTU Kabupaten Barru terkait dengan Kinerja Karyawan, sesuai dengan penelitian yang diuraikan oleh Alfira Chandra Widhyanti (2018) bahwa berdasar pada hasil survey yang dilakukan dalam rangka mengukur kinerja karyawan sejak Tahun 2014-2017 diperoleh gambaran bahwa Kinerja Pegawai pada PLTU Kabupaten Barru menunjukkan penurunan setiap tahunnya. Menyikapi kondisi tersebut oleh Manajemen Indonesia Power sebagai Pengelola melihat bahwa dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dari karyawan maka akan diberikan fasilitas untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya.

Kinerja karyawan berdasarkan pendapat dari Moeheriono (2009) dapat diartikan sebagai bentuk atau gambaran mengenai tingkat pencapaian dari seorang karyawan pada sebuah organisasi dalam

rangka mewujudkan Visi, Misi dan Tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah prusahaan atau dengan kata lain bahwa kinerja karyawan merupakan penampilan dari hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Pendapat tersebut juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Munandar (2008) bahwa dalam rangka menilai kinerja karyawan maka hal-hal yang menjadi tolok ukurnya adalah ciri-ciri kepribadian, prilaku kerja dan hasil kerja yang dilakukan dalam sebuah periode tertentu dan dianggap menunjang kinerja perusahaan sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Keterkaitan *Corporate Social Responbility (CSR)* terhadap Kinerja karyawan sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Jean-Pascal Gond, et.al. (2010) dalam jurnalnya berjudul *Analyzes Corporate Social Responsibility's (CSR) Influence on Employees,* dimana penelitian ini berorientasi bagaimana memperkenalkan sebuah model untuk pengelolaan *Corporate Social Responbility (CSR),* Integritas yang coba ditunjukkan dalam model tersebut bahwa dalam penerapan *Corporate Social Responbility (CSR)* di sebuah perusahaan, maka program itu selain dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam hal promosi sekaligus peningkatan citra diri karyawan dan juga model ini mengharuskan perusahaan mengintegrasikan *Corporate Social*

Responbility (CSR) ke dalam kebijakan Manajemen yang menangani Sumber Daya Manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh Azheri (2011) yang mengutip pernyaataan Wineberg (2004) bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* lebih di dasarkan pada nilai-nilai (*Value Based*) perusahaan, dimana peruntukannya pada jajaran stakeholders. Menurut Hadi (2014) yang mempertegas pernyataan dari Carroll (1991) bahwa *Stakeholder* adalah semua pihak internal maupun eksternal, seperti : pemegang saham, pemerintah, masyarakat sekitar lingkungan, internasional, lembaga diluar perusahaan, dan sebagainya baik yang bersifat mempengaruhi maupun dipengaruhi, bersifat langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan. Berdasar pada defenisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa Karyawan juga dikategorikan sebagai salah satu unsur *stakeholder* sehingga dalam pengelolaan *Corporate Social Responbility (CSR)* merupakan salah satu sasaran dari program ini.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Maharani Kharisma Wastunika (2021), Alfira Chandra Widhyanti (2018) dan Ruli Indrawan (2017) bahwa dalam penerapan *Corporate Social Responbility (CSR)* khususnya berkaitan dengan *Employee* (Dukungan terhadap Karyawan) menunjukkan pengaruh yang signifikan, sebab CSR dipandang sebagai salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan dalam bentuk perhatian dan kepedulian

perusahaan terhadap kesejahteraan dan kelangsungan hidup karyawan.

Memperhatikan fenomena terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PLTU Kabupaten Barru dan mencermati beberapa hasil penelitian berkaitan *Corporate Social Responbility (CSR),* maka untuk mepertegas adanya dampak yang dapat diberikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan adanya penerapan program *Corporate Social Responbility (CSR),* maka dalam penelitian ini akan mengkaji tentang "Pengaruh *Corporate Social Responsibility (*CSR) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap Kabupaten Barru".

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada fenomena dan gambaran dari beberapa hasil penelitian berkaitan dengan penerapan *Corporate Social Responbility (CSR),* maka fokus masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

"Apakah *Corporate Social Responbility (CSR)* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap di Kabupaten Barru ?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak atau pengaruh dari penerapan *Corporate Social*

Responbility (CSR) terhadap Kinerja Karyawan pada Pembangkit Listrik Tenaga Uap di Kabupaten Barru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

   Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara ilmiah antara lain :

   a. Mampu memberikan dukungan secara teoritis sekaligus juga diharapkan dapat memberikan penambahan wawasan berkaitan dengan pengelolaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* khususnya pada perusahaan-perusahaan yang menggunakan sumber daya alam.
   b. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan tambahan dalam penelaahan literatur-literatur kaitannya dengan ilmu manajemen dan juga diharapkan mampu mempertajam atau menguatkan serta memperbandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.
   c. Pada sisi akademik, diharapkan penelitian mampu memberikan sumbangsih dalam pengembangan pengetahuan terhadap permasalahan *Corporate Social Responbility (CSR)* yang dikaitkan dengan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Hasil yang diperoleh pada penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberikan kosntribusi pada pihak Manajemen Indonesia

Power sebagai Pengelola PLTU Barru dalam hal penerapan *Corporate Social Responbility (CSR)* khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, walaupun secara umum selama ini *Corporate Social Responbility (CSR)* lebih diasumsikan pada pendekatan tanggung jawab sosial pada masyarakat.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Corporate Social Responbility (CSR)*

a. Pengertian *Corporate Social Responbility (CSR)*

Konsep *Corporate Social Responbility (CSR)* pada dasarnya masih menjadi perbincangan dari para ahli, sehingga sampai saat ini persepsi atau defenisi terhadap pengertian dari konsep masih beragam. Bahkan sejumlah perusahaan juga ikut serta berupaya untuk memberikan defenisi dalam rangka mengintegrasikan konsep *Corporate Social Responbility (CSR)* ini dalam semua aspek bisnis (Tsoutsoura, 2004).

Beberapa defenisi terkait dengan *Corporate Social Responbility (CSR)* yang diuraikan oleh para ahli antara lain :

1) Smith (2003) mengemukakan bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* mengacu pada kewajiban perusahaan kepada masyarakat khususnya pemangku kepentingan dalam perusahaan atau mereka yang mendapatkan dampak pengaruh dari kebijakan dan praktek perusahaan.
2) Wineberg (2004) dalam Azheri (2011) menjelaskan bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* lebih di dasarkan pada nilai-nilai (*Value Based*) perusahaan, dimana

peruntukannya pada jajaran stakeholders, yang dalam pengertian secara luas stakeholders itu sendiri dapat dibagi menjadi 3 unsur yakni :

a) *Stakeholders* Internal yakni Karyawan dan Pemegang Saham
b) *Stakeholder*s Eksternal yakni Komsumen, Komunitas Masyarakat disekitar perusahaan dan LSM
c) *Stakeholders* lainnya seperti pemasok, kelompok SRI (*Social Responsible Investors*) dan *Licensing Partner.*

3) Jean-Pascal Gond, et.al. (2010) dalam hasil penelitiannya memandang bahwa dengang adanya *Corporate Social Responbility (CSR)* selain dapat meningkatkan citra perusahaan dan *prestise* organisasi di mata khalayak eksternal, juga dapat mempengaruhi identifikasi karyawan dengan perusahaan. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan dengan berupaya mengembangkan model *Corporate Social Responbility (CSR)* memberikan penegasan bahwa program ini tidak hanya diorientasikan pada pengelolaan pemasaran perusahaan dan hubungan terhadap lingkup eksternal (masyarakat), namun juga harus diintegrasikan ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

4) Johnson, H. I. 2006 mendefenisikan "*Corporate Social Responbility (CSR) is about how companies manage the business processes to produce an overall positive impact on society".* Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* diangkat dari filosofi tentang bagaimana cara mengelola perusahaan dengan baik sebagian maupun secara keseluruhan untuk mendapatkan dampak positif bagi dirinya dan lingkungan. Perusahaan harus mampu mengelola bisnis operasinya dengan menghasilkan produk yang berorientasi secara positif terhadap masyarakat dan lingkungan.
5) Kotler (2005) menguraikan bahwa sesuai dengan pernyataan dari *The Organization Business for Social Responsibility* menjabarkan CSR sebagai operasional bisnis yang mampu memenuhi bahkan melebihi kode etik, legalitas, komersial, dan ekspektasi publik. Definisi ini menggambarkan bahwa sebuah keputusan bisnis haruslah memenuhi kode etik, legalitas, menghargai orang lain termasuk masyarakat sekitar, dan lingkungan.
6) Kusumadilaga (2010), mengartikan *Corporate Social Responsibility (CSR)* adalah sebuah mekanisme bagi suatu organisasi untuk secara sukarela mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan sosial ke dalam

operasinya dan interaksinya dengan stakeholders, yang melebihi tanggungjawab organisasi di bidang hukum.

7) *The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD*-2002) menyatakan bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* atau tanggung jawab sosial perusahaan didefinisikan sebagai komitmen bisnis untuk memberikan kontribusi bagi pembangunan ekonomi berkelanjutan, melalui kerja sama dengan para karyawan serta perwakilan mereka, keluarga mereka, komunitas setempat maupun masyarakat umum untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan cara yang bermanfaat baik bagi bisnis sendiri maupun untuk pembangunan.
8) Wibisono (2007) menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* merupakan bentuk komitmen atau tanggung jawab perusahaan didalam meminimalisir dampak negatif yang ditimbulkan perusahaan dan perusahaan dituntut untuk bertindak secara etis, berkontribusi aktif dalam pengembangan ekonomi dan peningkatan taraf hidup karyawan dan keluarganya dan masyarakat yang terlibat dalam rangka mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

Merumuskan beberapa pendapat dari beberapa ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *Corporate Social Responbility*

(CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan merupakan sebuah komitmen dari sebuah perusahaan untuk memberikan perhatian berkaitan dengan peningkatan ekonomi bagi masyarakat dan juga karyawan yang ada dalam lingkup perusahaan, sehingga dapat meningkatkan citra perusahaan.

b. *Internal Corporate Social Responbility (ICSR)*

*Corporate Social Responsibility (*CSR) telah membawa banyak perbaikan untuk dunia bisnis, terutama di berbagai praktik yang berhubungan dengan lingkungan dan juga berkaitan dengan mengeluarkan diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja.

Pandangan oleh berbagai organisasi saat ini bahwa fokus yang berkaitan dengan *Corporate Social Responbility (CSR)* lebih dominan selalu dikaitkan erat dengan unsur eksternal. Hal ini dibuktikan dengan review dari ulasan dari berbagai literatur bahwa sebagian besar penelitian difokuskan pada aspek *Corporate Social Responbility (CSR)* eksternal (misalnya keterlibatan masyarakat dan perlindungan lingkungan) sehingga kurang memperhatikan dan fokus pada *Corporate Social Responbility (CSR)* yang bersifat internal. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa konsep ini agak kabur diantara beberapa penelitian.

Al-bour et al (2010) mengungkapkan konsep CSR yang menarik untuk diteliti yakni *Internal Corporate Social Responbility (ICSR)* oleh perusahaan terhadap pegawainya. Artinya perusahaan bukan hanya menghargai lingkungan eksternal, namun juga para pegawainya sendiri yang berada di internal perusahaan.

Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) adalah suatu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan beserta keluarganya. Pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya membawa konsekuensi logis terhadap baik atau tidaknya citra suatu perusahaan di masyarakat tetapi juga berperan dalam peningkatan kinerja dan sumber daya perusahaan yang semakin baik dari sebelumnya.

Implementasi *Corporate Social Responsibility* tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk peran sosial perusahaan terhadap lingkungan internal perusahaannya, dalam hal ini kesejahteraan hidup para karyawannya (Raynard & Forstater, 2002).

Sementara Menurut Triwadiantini (2011) penerapan *Corporate Social Responsibility* oleh perusahaan juga berperan dalam peningkatan kinerja dan sumber daya perusahaan yang semakin baik dari sebelumnya. Indikator

Internal Corporate Social Responsibility (*Employee Support*) menurut Sen dan Battacharya (2001) adalah Keselamatan Kerja, Insentif, Keamanan, dan Kesehatan.

Heng et al (2013) mengungkapkan ciri-ciri perusahaan yang memiliki *Internal Corporate Social Responsibility (ICSR)* yang tinggi antara lain :

1) Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang sehat dan aman artinya pegawai akan sehat dalam jangka waktu dekat maupun dalam jangka waktu panjang. Lingkungan kerja yang tidak sehat misalnya kotor dan berdebu. tempat kerja yang gelap padahal harus mengetik, lingkungan kerja yang bising, atau lingkungan kerja yang tercemar polusi udara. tidak aman, misalnya ditandai dengan adanya peristiwa kecelakan di tempat kerja. Jika demikian perusahaan dikatakan memiliki *Internal Corporate Social Responsibility (ICSR)* rendah.
2) Perusahaan yang menghargai HAM dari para pegawainya. Perusahaan tidak sewenang-wenang melakukan pemecatan tanpa alasan yang jelas atau memberikan gaji yang tidak layak. Perusahaan juga memberi kebebasan berbicara para pegawainya, jika terkait dengan pekerjaan. Perusahaan juga akan menjaga kerahasiaan dari para pegawainya.

3) Perusahaan dengan *Internal Corporate Social Responsibility (ICSR)* tinggi juga memberikan perhatian dalam bentuk pemberian training dan pengembangan diri pada para karyawannya juga memberi kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru, bahkan menyediakan fasilitas untuk belajar misalnya dengan menyelediakan *e-learning*, perpustakaan atau *corporate universi*ty dan juga bersedia mengembangkan karir pegawai.
4) Perusahaan juga menjaga agar para pegawainya memiliki *work life balanced*, artinya ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para pegawai. Hidup para pegawai tidak hanya bekerja terus menerus. Perusahaan dengan *Internal Corporate Social Responsibility (ICSR)* tinggi akan bersedia membuat program cuti yang dibayar, menfasilitasi karyawan dengan penitipan anak selama jam kerja, bahkan menyediakan alat olah raga dan makan siang gratis bagi pegawainya.
5) Perusahaan yang menjaga keragaman di lingkungan kerja baik dalam hal gender, usia, agama, ras atau yang lainnya. Hal ini dilakukan dari mulai proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan ataupun proses-proses lainnya.

c. Evaluasi Pelaksanaan Program *Corporate Social Responbility (CSR)*

Mengukur bahwa perusahaan telah melaksanakan program *Corporate Social Responbility (CSR)* tentunya harus didasarkan pada beberapa standar untuk mengetahui ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program tersebut, oleh Wibisono (2007) menyatakan bahwa evaluasi terhadap implementasi pelaksanaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* didasarkan pada standar atau norma ketercapaian yang terdiri dari :

1) Standar Evaluasi pada Kondisi Internal

a) Ukuran Primer/Kualitatif (M-A-O terpadu)

Pelaksanaan Program *Corporate Social Responbility (CSR)* diharapkan dapat :

(1) Meminimalkan adanya perselisihan/konflik antara perusahaan dengan masyarakat sehingga diharapkan terwujudnya hubungan yang harmonis dan kondusif.

(2) Terjaganya *Assets* perusahaan baik itu dalam bentuk *Assets* Bangunan dan Pabrik milik perusahaan termasuk Fasilitas pendukung kegiatan operasional dan juga Sumber Daya Manusia yang dimiliki (pemilik/pimpinan perusahaan dan karyawan)

(3) Mampu menjamin seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan aman dan lancar.

b) Ukuran Sekunder

Selain unsur-unsur yang bersifat primer dalam hal pelaksanaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* dalam sebuah perusahaan juga diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap hal-hal yang bersifat skunder antara lain :

(1) Mampu menjaga keberlangsungan dalam hal penyaluran atau distribusi untuk semua bentuk kebijakan (Umumnya untuk PKBL dan BUMN)

(2) Mampu menjaga kolektabilitas atau kebersamaan dalam pelaksanaan kebijakan (Umumnya untuk PKBL dan BUMN)

(3) Mengurangi tingkat *Compliance* pada aturan yang berlaku

2) Standar Evaluasi pada Kondisi Eksternal.

Implementasi pelaksanaan *Corporate Social Responbility (CSR)* yang dilakukan oleh sebuah perusahaan juga dapat di evaluasi dengan mencermati kondisi yang ada di lura perusahaan meliputi :

a) Peningkatan dalam hal perekonomian yang dapat digambarkan dengan adanya :

(1) Meningkat dan bertambahnya kualitas sarana dan prasarana umum di lingkungan sekitar perusahaan yang dilakukan melalui program *Corporate Social Responbility (CSR)*

(2) Meningkatnya Kualitas Hidup dan Kemandirian Masyarakat sekitar perusahaan dengan adanya program-program yang dikembangkan melalui *Corporate Social Responbility (CSR)* perusahaan.

b) Peningkatan pada kehidupan sosial masyarakat yang terdiri dari :

(1) Menurunnya hal-hal yang dapat memicu terjadinya gejolak/konflik sosial

(2) Meningkatnya kualitas hubungan sosial antara perusahaan dengan masyarakat

(3) Meningkatnya kepuasan masyarakat (dilakukan dengan survei kepuasan)

d. Manfaat *Corporate Social Responbility (CSR)*

Adapun manfaat *Corporate Social Responbility (CSR)* yang dilakukan oleh perusahaan menurut Wibisono (2007) yakni :

1) Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat yang dapat diperoleh perusahaan didalam melaksanakan program *Corporate Social Responbility (CSR)* antara lain:

a) Perusahaan mampu mendapatkan citra positif dari masyarakat sekitar dan mampu tumbuh berkelanjutan,
b) Perusahaan mendapatkan kemudahan akses dalam memperoleh modal (capital),
c) Perusahaan dapat memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia (*human resources*) yang berkompeten dan berkualitas. Selain itu, pelaksanaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* yang ada juga mampu mempermudah perusahaan didalam pengelolaan manajemen risiko (*risk management*) dan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan didalam melakukan *critical decision making*.

2) Manfaat Bagi Masyarakat

Manfaat yang diperoleh masyarakat dapat berupa tersedianya lapangan pekerjaan baru yang diperlukan oleh masyarakat. Selain itu, kegiatan pelaksanaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* yang ada mampu meningkatkan kualitas sosial di daerah tersebut dengan adanya kegiatan pemberdayaan masyarakat.

3) Manfaaat Bagi Lingkungan

Manfaat pelaksanaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* terhadap lingkungan dapat berupa upaya perusahaan untuk menjaga kelestarian alam dan

mencegah eksploitasi atas sumber daya alam secara berlebihan. Program *Corporate Social Responbility (CSR)* yang ada diharapkan mampu menjaga kualitas lingkungan dan meminimalisir dampak negatif dari kegiatan usaha yang dilakukan suatu perusahaan terhadap lingkungannya.

4) Manfaat Bagi Negara.

   Pelaksanaan program *Corporate Social Responbility (CSR)* memberikan manfaat berupa mampu mencegah *corporate misconduct*, yaitu malpraktik bisnis yang dilakukan aparat negara seperti penyuapan dan korupsi. Adanya program *Corporate Social Responbility (CSR)* juga merupakan bentuk kontribusi perusahan terhadap negara didalam berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan nasional.

5) Manfaat Bagi Karyawan

   Corporate Social Responbility (CSR) tidak hanya membawa keuntungan dan manfaat bagi perusahaan dan masyarakat, tapi juga dapat memberi manfaat bagi karyawan perusahaan bersangkutan. Adapun manfaat yang dapat dirasakan oleh karyawan antara lain :

   a) Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Perusahaan yang melakukan *Corporate Social Responbility (CSR)* tentu akan menjadi kebanggan tersendiri bagi karyawannya, sehingga dengan reputasi tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b) Meningkatkan Kreatifitas Karyawan

Kebanggaan seorang karyawan kaitannya dengan adanya program *Corporate Social Responbility (CSR)* jika mereka dilibatkan langsung dalam program tersebut, maka dengan sendirinya mereka yang terlibat akan memacu karyawan agar lebih mampu berpikir kreatif dengan memiliki ide-ide brilian dalam rangka menyukseskan program *Corporate Social Responbility (CSR)* yang dilakukan oleh perusahaan.

c) Menciptakan Suasana Kerja yang Nyaman

Dengan diadakannya kegiatan *Corporate Social Responbility (CSR)*, tentu akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mampu melakukan tanggung jawab sosial baik terhadap masyarakat maupun dalam internal perusahaan. Hal ini tentunya akan memberikan sebuah bentuk

pencirian atau identitas yang lebih besar terhadap bisnis tempat mereka bekerja.

Bahkan terkadang karyawan menganggap bahwa tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh perusahaan bisa lebih penting dari kesuksesan financial para karyawan. Sehingga hal ini akan memicu rasa nyaman pada karyawan pada perusahaan yang memiliki program *Corporate Social Responbility (CSR)*

d) Meningkatkan Skill Bersosialisasi Karyawan

Kegiatan *Corporate Social Responbility (CSR)* dengan melibatkan karyawan tentu akan memiliki dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Mereka tidak hanya dituntut baik dalam pekerjaan kantor, tapi juga diajak untuk memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dengan masyarakat sekitar. Dimana manfaat *Corporate Social Responbility (CSR)* bagi karyawan lainnya adalah terbentuknya suatu hubungan yang harmonis antara para pekerja dengan masyarakat.

e) Menciptakan Hubungan Baik Antara Karyawan Dengan Perusahaan

Membiarkan karyawan ikut andil dalam kegiatan *Corporate Social Responbility (CSR)* rupanya dapat

menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan perusahaannya. Karyawan akan merasa puas dan semakin loyal kepada perusahaan bersangkutan.

e. Jenis-Jenis *Corporate Social Responbility (CSR)*

Implementasi dari program *Corporate Social Responbility (CSR)* yang dilakukan oleh perusahaan menurut Solihin (2009) dapat dibagi menjadi beberapa bentuk antara lain :

1) *Economic Responsibility*

Tanggung jawab ekonomi (*economic responsibility*) merupakan salah satu jenis program *Corporate Social Responbility (CSR)* yang mana perusahaan lebih mengutamakan perolehan profit atau keuntungan yang lebih. Hal ini dikarenakan perusahaan sendiri merupakan badan bisnis yang kegiatan ekonominya berorientasi kepada profit dengan menyediakan barang/jasa yang dibutuhkan masyarakat.

Oleh karenanya, perusahaan yang menganut jenis *Corporate Social Responbility (CSR)* ini menjalankan program yang sifatnya menyokong perolehan keuntungan jangka panjang dan biasanya lebih difokuskan pada peningkatan kinerja karyawan atau insvestasi pada kegiatan masyarakat yang bersifat peningkatan kesejahteraan hidup sehingga dapat mencapai tujuan

sustainable development sebagai dampak dari program yang dilakukan.

2) *Legal Responsibility*

Legal responsibility merupakan jenis *Corporate Social Responbility (CSR)* yang beriorientasi pada tanggung jawab hukum. Hal ini mengandung arti bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan hukum *Corporate Social Responbility (CSR)* yang berlaku di tempat berjalannya kegiatan usaha perusahaan tersebut. Jenis *Corporate Social Responbility (CSR)* ini melandasi kegiatan bisnis suatu perusahaan harus didasarkan pada hukum/ aturan perundang-undangan yang berlaku;

3) *Social Responsibility*

Social Responsibility merupakan salah satu jenis *Corporate Social Responbility (CSR)* yang berupa tanggung jawab perusahaan terhadap kondisi sosial di sekitarnya. Jenis CSR ini yang melandasi bahwa perusahaan didalam menjalankan kegiatan usahanya dituntut untuk memiliki kepekaan sosial terhadap masyarakat yang dilibatkannya. Kepekaan sosial perusahaan dapat ditunjukkan dengan cara berkontribusi aktif kepada masyarakat sekitar.

f. Indikator *Corporate Social Responbility (CSR)*

Terdapat delapan indikator yang sebaiknya digunakan dalam mengukur implementasi *Corporate Social Responbility (CSR)*, menurut Kartini (2009) yaitu :

1) *Leadership*
   a) Program *Corporate Social Responbility (CSR)* dapat dikatakan berhasil jika mendapatkan dukungan dari top management perusahaan.
   b) Terdapat kesadaran *filantropik* dari pimpinan
2) Proporsi Bantuan

   Corporate Social Responbility (CSR) dirancang bukan semata–mata pada kisaran anggaran saja, melainkan juga pada tingkatan serapan maksimal, artinya apabalia areanya luas maka anggarannya harus lebih besar. Jadi tidak dapat dijadikan tolak ukur, apabalia anggaran besar pasti menghasilkan *program yang bagus.*
3) Transparasi dan Akuntabilitas
   a) Terdapat laporan tahunan.
   b) Mendapatkan mekanisme audit sosial dan finansial dimana audit sosial terkait dengan pengajuan sejauh mana program–program *Corporate Social Responbility (CSR)* telah dapat ditujukan secara benar sesuai kebutuhan masyarakat, perusahaan mendapat

umpan balik dari masyarakat secara benar dengan melakukan *interview* dengan penerima manfaat.

4) Cakupan Wilayah

Terdapat identifikasi penerima manfaat secara tertib dan rasional berdasarkan skala prioritas yang telah ditentukan

5) Perencanaan dan Mekanisme Monitoring dan Evaluasi

a) Dalam perencanaan perlu ada jaminan untuk melibatkan *multistakeholder* pada setiap siklus pelaksanaan proyek.

b) Terdapat kesadaran untuk memperhatikan aspek-aspek lokalitas, pada saat perencanaan ada kontribusi, pemahaman, dan penerimaan terhadap budaya-budaya lokal yang lain.

c) Terdapat *blue-print policy* yang menajadi dasar pelaksanaan program.

6) Pelibatan *Stakeholder*

a) Terdapat mekanisme koordinasi reguler dengan *stakehoders,* utamanya masyarakat.

b) Terdapat mekanisme yang menjamin partisipasi masyarakat untuk dapat terlibat dalam siklus proyek.

7) Keberlanjutan

a) Terjadi alih peran dari koorporat ke masyarakat

b) Tumbuhnya rasa memiliki (*sense of belonging*) program dan hasil program pada diri masyarakat, sehingga masyarakat dapat ikut andil dalam menjaga dan memelihara program yang baik.

c) Adanya pilihan partner program yang bisa menjamin bahwa tanpa keikutsertaan perusahaan, program bisa tetap dijalankan sampai selesai.

8) Hasil Nyata

a) Terjadi perubahan pola pikir masyarkat.

b) Penguatan komunitas (*community empowerment)*

c) Memberikan dampak ekonomi masyarakat yang dinamis.

d) .Adanya dokumentasi hasil yang menunjukan berkurangnya angka kesakitan dan kematian (dalam bidang kesehatan), atau berkurangnya angka buta huruf dan meningkatkan SDM (dalam bidang pendidikan), atau parameter lainnya sesuai dengan *Corporate Social Responbility* yang dipilih perusahaan.

Selanjutnya Sen dan Battacharya (2001) mengidentifikasikan ada enam hal pokok yang termasuk dalam dimensi *Corporate Social Responbility (CSR)* tersebut antara lain :

7. *Community Support;*

   Bentuk dukungan perusahaan sebagai sponsor atau badan amal, berkaitan dengan pemberian bantuan dalam hal pendidikan, kesehatan, kesenian dan sebagainya.

8. *Diversity;*

   Merupakan kebijakan perusahaan dalam membendakan perlakuan terhadap konsumen, dan pekerja dalam hal-hal yang berkaitan dengan status *gender, fisik* atau ras-ras tertentu.

9. *Employee;*

   Tanggung jawab sosial untuk hal ini berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemberian insetif, penghargaan perusahaan terhadap karyawan dan perlindungan terhadap keselamatan kerja.

10. *Environment;*

    Bentuk tanggung jawab untuk bidang ini berkaitan dengan penciptaan lingkungan yang sehat dan aman, pengelolaan limbah dengan baik, menghasilkan produk-produk yang ramah lingkungan dan hal-hal

11. *Non-U.S operation;*

    Terhadap dimensi ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan hak yang sama terhadap

masyarakat untuk berkerja khususnya bagi mereka yang berdomisili di luar wilayah perusahaan.

12. *Product;*

    Perusahaan dalam dimensi ini berkewajiban untuk membuat produk-produk yang aman bagi kesehatan, tidak menyembunyikan keaslian produk, mampu melakukan pengembangan produk melalui penelitian secara kontinyu dan memiliki kemasan yang ramah lingkungan atau dapat di daur ulang *(recycled).*

Nuraini Sari (2014) mengutip indikator dari GRI (*Global Reporting Initiative*) terdiri dari tiga yaitu :

1) Indikator kinerja ekonomi, meliputi aspek kehadiran pasar dan aspek dampak tidak langsung;
2) Indikator kinerja lingkungan, meliputi aspek material, energi, air, biodiversitas, emisi, efluen dan limbah, aspek produk dan jasa, aspek kepatuhan, aspek transportasi dan aspek keseluruhan
3) Indikator kinerja sosial, berhubungan dengan ketenaga kerjaan, hak asasi manusia, masyarakat dan tanggung jawab produk.

   Dalam hal ketenagakerjaan, aspek yang dinilai yaitu pekerjaan, tenaga kerja/hubungan manajemen, kesehatan

dankeselamatan jabatan, pelatihan dan pendidikan, keberagaman dan kesempatan setara.

Aspek hak asasi manusia meliputi aspek praktek investasi dan pengadaan, nondiskriminasi, kebebasan berserikat, berunding dan berkumpul bersama, aspek pekerja anak, aspek kerja paksa dan kerja wajib, aspek praktik/tindakan pengamanan dan aspek hak penduduk asli.

Sedangkan masyarakat terdiri dari aspek komunitas, korupsi, kebijakan publik, kelakuan tidak bersaing dan aspek kepatuhan

Berdasar pada indikator-indikator yang diuraikan di atas, maka dalam penelitian dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka indikator yang dijadikan sebagai bahan rujukan yakni sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sen dan Battacharya (2001) mengidentifikasikan ada enam hal pokok yang termasuk dalam dimensi *Corporate Social Responbility (CSR)* tersebut antara lain : *Community Support, Diversity, Employee, Environment, Non-U.S operation,* dan *Product.*

Hal yang mendasari indikator ini dijadikan rujukan sebab dalam enam dimensi yang ditawarkan telah mewakili bentuk tanggung jawab perusahaan baik secara internal maupun secara eksternal.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Sementara Munandar (2008) menguraikan bahwa kinerja karyawan adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta

organisasi berngkutan yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik (pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual) dan faktor ektrinsik (lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Kinerja menurut Pasolong (2007) adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya tersebut. Wibowo (2008) mengemukakan bahwa kinerja berkaitan tentang bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. dan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja dapat pula dinyatakan sebagai bentuk atau tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu karyawan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005).

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian tentang kinerja tersebut yakni kemampuan dari seroang karyawan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dari perusahaan selanjutnya menjadi dasar penilaian terhadap hasil yang diperoleh.

b. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut:

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

Kualitas kerja yang merupakan kemapuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya

2) Perilaku Kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

a) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dan lain-lain

b) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dan lain-lain.

   Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agardapat menghasilkan kinerja tinggi.

   Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang

   berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahann. Kerja sama (team work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak.

Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yakni kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabaran menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, kejujuran dalam bekerja.

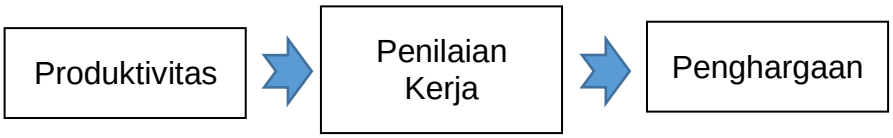
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sistem penilaian kinerja seringkali menjadi penghubung antara

penghargaan yang diinginkan karyawan dan produktivitas mereka (Mathis dan Jackson, 2015).

Hubungan tersebut dapat diperkirakan sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Pola Hubungan Penilaian Kinerja



Sumber : Mathis dan Jackson (2015)

Penghargaan atau adanya Kompensasi yang berbasis kinerja menegaskan ide bahwa kenaikan gaji seharusnya diberikan untuk pencapaian kinerja. Dalam sistem ini, manajer secara historis telah menjadi pengevaluasi dari kinerja bawahan dan juga yang membuat rekomendasi kompensasi untuk karyawan. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk karyawan, yang sering kali merupakan kunci perkembangan mereka di masa depan.

Mathis dan Jackson (2015) juga menjabarkan bahwa faktor-faktor yang banyak mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada lingkup perusahaan antara lain :

1) Kinerja Karyawan Individual

   Kinerja karyawan secara individual dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

   a) Faktor Kinerja Individual

      Kinerja Individual sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama meliputi : kemampuan individual dari karayawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan,

kemampuan usaha atau inovasi yang dicurahkan, dan adanya dukungan organisasi.

b) Motivasi Individual

Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi didalamnya memiliki unsur strategi dan taktik. Sehingga untuk mampu meningkatkan Motivasi sebagai bentuk strategi atau taktik dari perusahaan maka manajerial harus mampu berperan secara komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu.

2) Hubungan Individual dan Organisasi

Organisasi dalam menjalin hubungan dengan karyawan maka unsur motivasi menjadi suatu hal yang penting, hal ini juga dilakukan agar karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi.

3) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau terhadap komitmen yang dimiliki

oleh organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, hal tersebut dapat dilakukan dengan ketidakhadiran secara permanen.

4) Retensi Sumber Daya Manusia

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudahnya terjadi pemberhentian terhadap karyawan maka dapat menjadi penilaian buruk terhadap perusahaan, sehingga setidaknya perusahaan harus mampu menekan adanya.

Untuk menjaga hal tersebut maka kinerja organisasi dan individu tentunya harus ditingkatkan dengan kontinuitas melalui upaya-upaya pemberian fasilitas agar karyawan mampu memahami pekerjaan dengan baik, terjadinya hubungan baik sesama rekan kerja, layanan dan produk organisasi semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan jaminan kepada pelanggan perusahaan.

d. Indikator Kinerja

Indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) terdiri dari :

1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan indikator dari kinerja karyawan menurut Sudarmanto (2015) terdiri dari :

1) *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati semprna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2) *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3) *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyeleseaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4) *Cost Effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

5) *Need For Supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi pekerjaan tanpa pengawasan dari pimpinan.

6) *Interpersonal Impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja adan anak buah.

Sesuai dengan indikator-indikator tersebut, maka dalam penelitian ini indikator yang digunakan merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2015).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang memiliki korelasi dengan Fokus yang akan dikaji dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Variabel Penelitian	Judul dan Hasil Penelitian
1	**Ruli Indrawan** Tahun **: 2017** **Variabel Penelitian.** Corporate Social Resposibility (CSR) Perusahaan. Diversity, Employee Support Enviroment Kinerja Karyawan	**Judul Penelitian :** Analisis Pengaruh Corporate Social Resposibility (CSR) Perusahaan (Diversity, Employee Support Dan Enviroment) Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Aqua Golden Misisipi Citeureup) **Hasil Penelitian :** a. Variabel diversity (perbedaan) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Misisipi Citeureup. b. Variabel employee support (dukungan karyawan) secara parsial mempunyai pengaruh

		terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Misisipi Citeureup. c. Variabel environment (lingkungan) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Misisipi Citeureup. d. Secara simultan variabel diversity (X1), employee support (X2) dan environment (X3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Misisipi Citeureup.
2	**Alfira Chandra Widhyanti** Tahun **: 2018.** **Variabel Penelitian.** *Employee Engagement* Imbalan Kerja Kinerja Karyawan	**Judul Penelitian :** *Analisis Pengaruh Employee Engagement Dan Imbalan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power UJP PLTU Barru* **Hasil Penelitian :** a. Employee Engagement berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu semakin tinggi Employee Engagement yang dimiliki oleh karyawan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. b. Imbalan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karya wan yaitu semakin tinggi Imbalan Kerja yang diperoleh karyawan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. c. Employee Engagement dan Imbalan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya semakin tinggi pengaruh Employee Engagement dan Imbalan Kerja secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

3	**Tumarni** Tahun **: 2018.** **Variabel Penelitian.** Pelatihan, Lingkungan Kerja, *Internal Corporate Social Responsibility* Kinerja *Karyawan*	**Judul Penelitian :** Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. SOEDIRMAN Kebumen **Hasil Penelitian :** a. Semua variabel bebas (Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan *Internal Corporate Social Responsibility*) secara bersama - sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. b. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa dengan diadakannya pelatihan bagi perawat, terpenuhinya kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta penerapan *internal Corporate Social Responsibility* yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen
4	**Praseptio Mandarizal Hantoro Arief Gisijanto** Tahun **: 2016.** **Variabel Penelitian.**	**Judul Penelitian :** Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibilty Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance **Hasil Penelitian :** a. Secara parsial variabel Keaneka ragaman (Diversity) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance, b. Dukungan Karyawan (Employee Support) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance. c. Secara simultan variabel

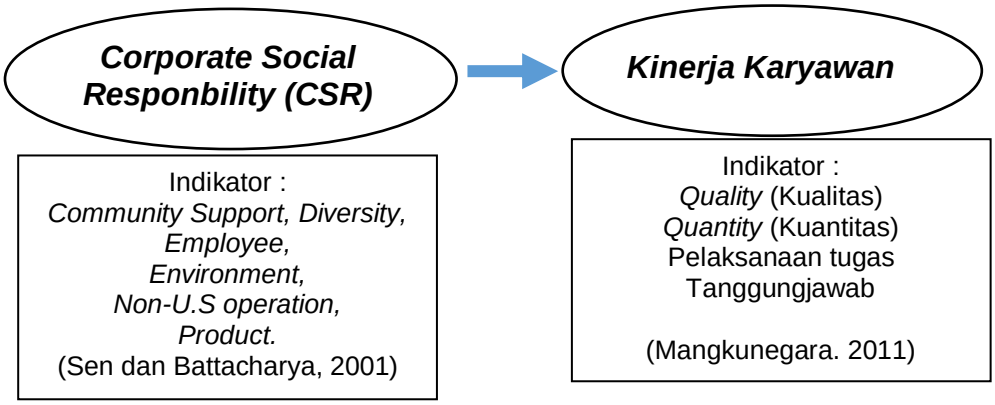
		Keanekaragaman (Diversity) dan Dukungan Karyawan (Employee Support) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance.
5	**Indah Sari Rizky** Tahun **: 2018.** **Variabel Penelitian.** Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Corporate Social Responsibility (CSR) Kinerja Karyawan	**Judul Penelitian :** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Konstruksi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Kawasan Medan **Hasil Penelitian :** Corporate social responsibility secara parsial berpengaruh signifikan terha dap kinerja karyawan Bidang Kons truksi PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Kawasan Medan. Corporate Social Responsibility memiliki kaitan yang cukup erat dengan tingkat kepuasan dan kinerja karayawan. Dalam hal ini, penerapan CSR dipandang sebagai salah satu usaha perusahaan dalam meningkat kan kerja karyawan dalam bentuk perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kelang sungan hidup karyawan. Implementasi CSR ini berupa pemenuhan kebutuhan dan perhatian perusahaan akan keadaan dan lingkungan kerja karyawan serta apa yang didapatkan karyawan sebagai nilai balas jasa terhadap apa yang telah mereka kerjakan.
6	**Maharani Kharisma Wastunika** Tahun **: 2021.**	**Judul Penelitian :** *Implementasi Corporate Social Responsibility Pada Hotel Grasia Di*

Variabel Penelitian. Implementasi, *Corporate Social Responsibility*	*Semarang* **Hasil Penelitian :** Berdasarkan aspek sosial, *corporate social responsibility* yang dilakukan oleh Hotel Grasia Semarang dinilai sudah baik. Hasil ini menunjukkan bahwa Hotel Grasia Semarang memperhatikan kesejah teraan sosial dari para karyawannya selain itu Hotel Grasia mempekerjakan masyarakat sekitar sebagai karyawannya, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti kerja bakti, bakti sosial dan kegiatan sosial lainnya, berpartisipasi aktif dalam kegiatan keagamaan dan berpartisipasi aktif dalam memberikan bantuan beasiswa bagi siswa dan atau mahasiswa yang kurang mampu yang merupakan karyawan atau anak dari karyawan Hotel Grasia.

C. Kerangka Konseptual

Adapun Kerangka Konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Sesuai dengan fokus masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini berkaitan dengan Pengaruh *Corporate Social Responbility (CSR).* terhadap Kinerja Karyawan pada PLTU Kabupaten Barru, maka hipotesis yang akan dianalisis adalah

H_1 = *Corporate Social Responbility (CSR)* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PLTU Kabupaten Barru.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PLTU Barru *Operation and Maintenance Services Unit* (OMU) berlokasi di Desa Lampoko, Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam Penelitian ini mulai dari Observasi Lapangan, Penyebaran Angket dan Pengolahan Data selama 3 (Tiga) bulan mulai November 2019 – Februari 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2017). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Organik pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru yakni sebanyak 75 Orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili)

Sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru, bahwa jumlah karyawan pada yang tergolong organik sebanyak 75 orang, maka dalam pengambilan sampel merujuk pada pernyataan yang dikemukakan oleh Moh. Nazir (2011) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, namun jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih, tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, dilihat dari sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek tentu saja jika samplenya besarnya hasilnya akan lebih baik.

Berdasar pada pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 75 orang karyawan yang dikategorikan sebagai Karyawan Organik sehingga sampel pada penelitian ini dapat digolongkan sebagai sampel populasi.

D. Definisi Operasional

Berdasarkan karangka konsepual yang telah dikemukan sebelumnya bahwa variabel dalam penelitian ini di bagi kedalam 2 (dua) kelompok yakni Variabel Bebas atau Variabel Eksogen yakni *Corporate Social Responbility (CSR)* Sedangkan Variable Terikat atau Variabel Endogen adalah KInerja Karyawan

Batasan dalam penelitian ini adalah definisi terhadap masing-masing variabel dan model pengukuran yang akan diterapkan sehinggah memudahkan pemahaman dalam setiap ungkapan atau istilah dalam penelitian ini. Definisi oprasional masing-masing variable dalam penelitian ini adalah:

1. *Variabel* Bebas atau Variabel *Independen*

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai Variable *Independen* adalah *Corporate Social Responsibility (CSR).*

Wibisono (2007) menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* merupakan bentuk komitmen atau tanggung jawab perusahaan didalam meminimalisir dampak negatif yang ditimbulkan perusahaan dan perusahaan dituntut untuk bertindak secara etis, berkontribusi aktif dalam pengembangan ekonomi dan peningkatan taraf hidup karyawan dan keluarganya dan masyarakat yang terlibat dalam rangka mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

Al-bour et al (2010) mengungkapkan konsep CSR yang menarik untuk dilakukan penelitian yakni adalah *Internal Corporate Social Responbility (ICSR)* oleh perusahaan terhadap pegawainya.

Artinya perusahaan bukan hanya menghargai lingkungan eksternal, namun juga para pegawainya sendiri yang berada di internal perusahaan.

Corporate Social Responsibility (ICSR) adalah suatu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan beserta keluarganya. Pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya membawa konsekuensi logis terhadap baik atau tidaknya citra suatu perusahaan di masyarakat tetapi juga berperan dalam peningkatan kinerja dan sumber daya perusahaan yang semakin baik dari sebelumnya.

Indikator yang dijadikan sebagai tolok ukur pada penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Sen dan Battacharya (2001) yang mengidentifikasikan ada enam hal pokok yang termasuk dalam dimensi *Corporate Social Responbility (CSR)* tersebut antara lain :

13. *Community Support;* berkaitan dengan Bentuk dukungan perusahaan sebagai sponsor atau badan amal, berkaitan dengan pemberian bantuan dalam hal pendidikan, kesehatan, kesenian dan sebagainya.
14. *Diversity;* berkaitan dengan kebijakan perusahaan dalam membendakan perlakuan terhadap konsumen, dan pekerja dalam hal-hal yang berkaitan dengan status *gender, fisik* atau ras-ras tertentu.

15. *Employee;* yakni Tanggung jawab sosial untuk hal ini berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemberian insetif, penghargaan perusahaan terhadap karyawan dan perlindungan terhadap keselamatan kerja.
16. *Environment* adalah Bentuk tanggung jawab berkaitan dengan penciptaan lingkungan yang sehat dan aman, pengelolaan limbah dengan baik, menghasilkan produk-produk yang ramah lingkungan dan hal-hal
17. *Non-U.S operation* dimana perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan hak yang sama terhadap masyarakat untuk berkerja khususnya bagi mereka yang berdomisili di luar wilayah perusahaan.
18. *Product* dimana Perusahaan dalam dimensi ini berkewajiban untuk membuat produk-produk yang aman bagi kesehatan, tidak menyembunyikan keaslian produk, mampu melakukan pengembangan produk melalui penelitian secara kontinyu dan memiliki kemasan yang ramah lingkungan atau dapat di daur ulang *(recycled).*

2. Variable Terikat atau Variabel *Dependen*

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen atau sering disebut sebagai variabel terikat. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,

karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen pada penelitian adalah Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Indikator yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan merujuk pada pendapat dari Mangkunegara (2011) terdiri dari :

a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yakni:

1. Data Primer

Data yang langsung berasal dari sumber data atau responden yang dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara.

2. Data Sekunder

Merupakan kumpulan data yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap pola kegiatan yang dilaksanakan oleh Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru dan juga dari hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari dokumen, laporan, buku, internet dan jurnal yang terkait dengan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematik dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. **Metode Observasi (Pengamatan)**

   Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

   Pada peneltian ini pengamatan langsung dilakukan terhadap KInerja Pegawai pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru, sehingga nantinya dapat diselaraskan dengan hasil analisis yang dilakukan.

2. **Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

   Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan ataupun buku-buku ilmiah, artikel majalah dan koran dan tulisan-tulisan (jurnal) yang berhubungan dengan kajian teoritis serta pembahasan dari hasil penlitian yang dilakukan

3. ***Browsing* Internet**

   Media Internet digunakan dalam rangka mendukung dan mendapatkan informasi-informasi berupa data sekunder yang memiliki hubungan dengan hal-hal yang ada dalam penelitian.

4. **Metode Dokumentasi**

   Metode Dokumentasi adalah alat pengumpulan datanya disebut *form* pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia.

5. Metode Kuesioner dan Wawancara

Prosedur pengumpulan data melalui Kuisioner agar dapat diperoleh gambaran secara nyata tentang kondisi-kondisi yang menjadi tujuan dari penelitan yang dilakukan.

Kuisioner adalah wadah penyampaian informasi yang dilakukan oleh responden dengan menjaga kerahasian khususnya terhadap indentitas atau jabatan responden

Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapang pada obyek penelitian. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5, yang berarti nilai :

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

4 = kurang Setuju

4 = setuju

5 = sangat setuju

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti.

Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor/nilai serta skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan berdasarkan intensitas sikap tertentu.

G. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, Sugiyono (2017).

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* sebagi alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas suatu kuesioner. Alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula, Sugiyono (2017)

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r = 0,3, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument

tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rumus untuk menguji validitas yaitu menggunakan korelasi person (*product moment*) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n[\sum x^2(\sum x^2)][n\sum y^2(\sum y^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi person
$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Variabel X dan Y
$\sum x$ = Jumlah Nilai Variabel X
$\sum y$ = Jumlah Nilai Variabel Y
x = Skor item
y = Skor Total
xy = Skor Pertanyaan
n = Jumlah responden Untuk diuji coba.

Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai bahan acuan atau pedoman untuk membuat kesimpulan. Begitu pula uji validitas product moment pearson correlation ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
   a) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
   b) Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$,, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Probabilitas 0,05

a) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
b) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.
c) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas Kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2017) suatu data dikatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menunjukkan data yang tidak berbeda.

Uji Reliabilitas dipakai untuk membuktikan konsistensi suatu alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliable akan menghasilkan data yang

dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dapat digunakan dengan rumus Alpha yang merupakan statistik paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian, alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diajukan oleh peneliti berbentuk skala seperti 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya atau jawaban yang menginterpretasikan penilaian sikap. Adapun yang bisanya digunakan untuk Uji Realibilitas yakni :

$$r = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2}\right]$$

Dimana :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_b^2$ = jumlah varian

at^2 = total varian

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017) dapat diketahui dengan cara melihat :

1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > $\boldsymbol{r_{tabel}}$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel
2) Sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < $\boldsymbol{r_{tabel}}$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai 1 dan dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 sampai dengan 0,20	Kurang Reliabel
0,21 sampai dengan 0,40	Agak Reliabel
0,41 sampai dengan 0,60	Cukup Reliabel
0,61 sampai dengan 0,80	Reliabel
0,81 sampai dengan 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2017)

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis permasalahan yang diteliti, maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif .penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Nanang, 2010).

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui Uji t dan Uji F maka pengujian awal dapat dilakukan dengan beberapa asumsi klasik yang dapat digunakan Seperti uji normalitas, *Mulltikolinieritas*, *Autokolerasi*, dan *Heteroskedastisitas*.

Pada penelitian ini sebagai dasar kelayakan untuk dapat dilakukan Uji Hipotesis, maka pengujian yang digunakan yakni Uji Normalitas dan Uji *Mulltikolinieritas* dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan probabilitas *(Asymtotic Significance),* yaitu:

1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji *Multikolinearitas*

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem *Multikolinieritas*.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada *multikolinieritas*, sebaiknya salah satu independen yang ada

dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2012).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas *multikolinieritas* adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala *multikolinieritas*. Menurut Singgih Santoso (2012) rumus yang digunakan adalah:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \; atau \; Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik analisa merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Regression Analysis dan Partial Corelation. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh antar variabel, apabila ada seberapa eratnya pengaruh serta berarti atau tidaknya pengaruh itu (Sugiyono,2017), adapun analisa data dalam penelitian ini menggunakan ketentuan sebagai berikut:,

Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \mathrm{bX}$$

Keterangan:

Y = Kriterium
a = Bilangan konstan
b = Koefisien Variabel Bebas
X = Variabel Independen

5. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t (*one sample test*) dimana tujuannya adalah untuk mengetahui variable yang di hipotesiskan Riduwan dan Sunarto (2007). Pengujian secara parsial ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat segnifikan t dari hasil pengujian dengan nilai segnifikan yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji t (t-test) pada dasarnya melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Sugiyono (2017), menggunakan rumus :

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

Keterangan:

t = Distribusi t
r = Koefisien korelasi parsial
r^2 = Koefisien determinasi
n = Jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig > α
b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig < α

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu *Corporate Social Responbility (CSR)* terhadap Kinerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Ho: β = 0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan
b. Ha : β ≠ 0 : terdapat pengaruh yang signifikan.

Cara pengujian parsial terhadap variable independen dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai segnifikan t dari hasil masing- masing variable yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara parsial variable indipenden berpengaruh terhadap variable dependen.
b. Jika nilai segnifikan t dari masing – masing variable yang diperoleh dari penguji lebih besar dari nilai segnifikan yang digunakan yaitu sebesar 5 % (0,05) maka secara parsial

varibael independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

BAB IV
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah PT. Power Indonesia PLTU Kabupaten Barru

Indonesia Power merupakan salah satu anak Perusahaan PT PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT PJB I). Pada tanggal 8 Oktober 2000, PT PJB I berganti nama menjadi Indonesia Power sebagai penegasan atas tujuan Perusahaan untuk menjadi Perusahaan pembangkit tenaga listrik independen yang berorientasi bisnis murni.

Kegiatan utama bisnis Perusahaan saat ini yakni focus sebagai penyedia tenaga listrik melalui pembangkitan tenaga listrik dan sebagai penyedia jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit yang tersebar di Indonesia. Selain mengelola Unit Pembangkit, Indonesia Power memiliki 5 Anak Perusahaan, 2 Perusahaan Patungan (Joint Venture Company), 1 Perusahaan Asosiasi, 3 Cucu Perusahaan (Afiliasi dari Anak Perusahaan) untuk mendukung strategi dan proses Bisnis Perusahaan.

Berawal pada pengelolaan Pembangkit Listrik di Jawa Bali, saat ini Indonesia Power telah melakukan Pengembangan Bisnis Jasa Operasi Pemeliharaan di seluruh Indonesia baik melalui pengelolaan sendiri, maupun melalui Anak Perusahaan. PT Indonesia Power

mengelola 4 *Power Generation Unit* (PGU), 13 *Operation and Maintenance Services Unit* (OMU) serta 5 *Power Generation and O&M Services Unit* (POMU).

Kebutuhan akan energi listrik di Indonesia, khususnya di wilayah Sulawesi Selatan dan sekitarnya cenderung meningkat terutama untuk masyarakat setempat. Salah satu kebijakan yang diambil pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut adalah program percepatan 10000 MW dengan membangun PLTU Barru (Sulawesi Selatan) 2x50 MW. Sementara itu ketersediaan energi listrik yang dihasilkan oleh PLTD, PLTG/GU dan PLTA yang menyuplai kebutuhan listrik di wilayah Sulawesi Selatan, belum mampu memenuhi permintaan masyarakat yang semakin meningkat. Sehingga diharapkan dengan dibangunnya pembangkit ini, maka PLN akan mampu memenuhi kebutuhan listrik di wilayah Sulawesi Selatan dan sekitarnya. Secara geografis PLTU Barru terletak S 4o 17 . 872. dan E 119o 37. 753.. atau tepatnya di dusun Bawasalo, desa Lampoko, kecamatan Balusu 2 km dari jalan utama trans Sulawesi Makassar-Parepare, kira-kira 15 km dari kota Barru dan 110 km dari kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Desain *gross output* dari generator untuk masing-masing unit adalah 60 MW. Adapun *owner* untuk PLTU Barru adalah PT. PLN (Persero) dengan alamat di Jl.Trunujoyo Blok M I/135, kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia.

PLTU Barru yang dibangun menggunakan bahan bakar batubara berkalori rendah (LHV: 3800 - 4100 kcal/kg) memerlukan batubara per tahun sebesar 564.000 ton dan diangkut menggunakan barge/tongkang menuju ke PLTU melalui jetty sebagai sarana pelabuhan khusus bongkar muat batubara dan energi listrik yang dihasilkan PLTU disalurkan melalui Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) 150 kV ke Gardu Induk (GI) 150 kV Parepare sepanjang • } 40 Km dan Gardu Induk 150 kV Pangkep sepanjang 50 Km.

Setelah beroperasi kurang lebih 2 tahun, tepat tanggal 1 Juni 2014 PT. Indonesia Power yaitu anak perusahaan PLN mengambil alih pengoperasian PLTU Barru. Sehingga per tanggal 1 Juli 2014 hingga sekarang PT. Indonesia Power mengelola operasi dan *maintenance* dari unit PLTU Barru.

B. Visi. Misi, Motto dan Tujuan

1. Visi

Menjadi perusahaan energi yang tumbuh dan berkelanjutan.

2. Misi

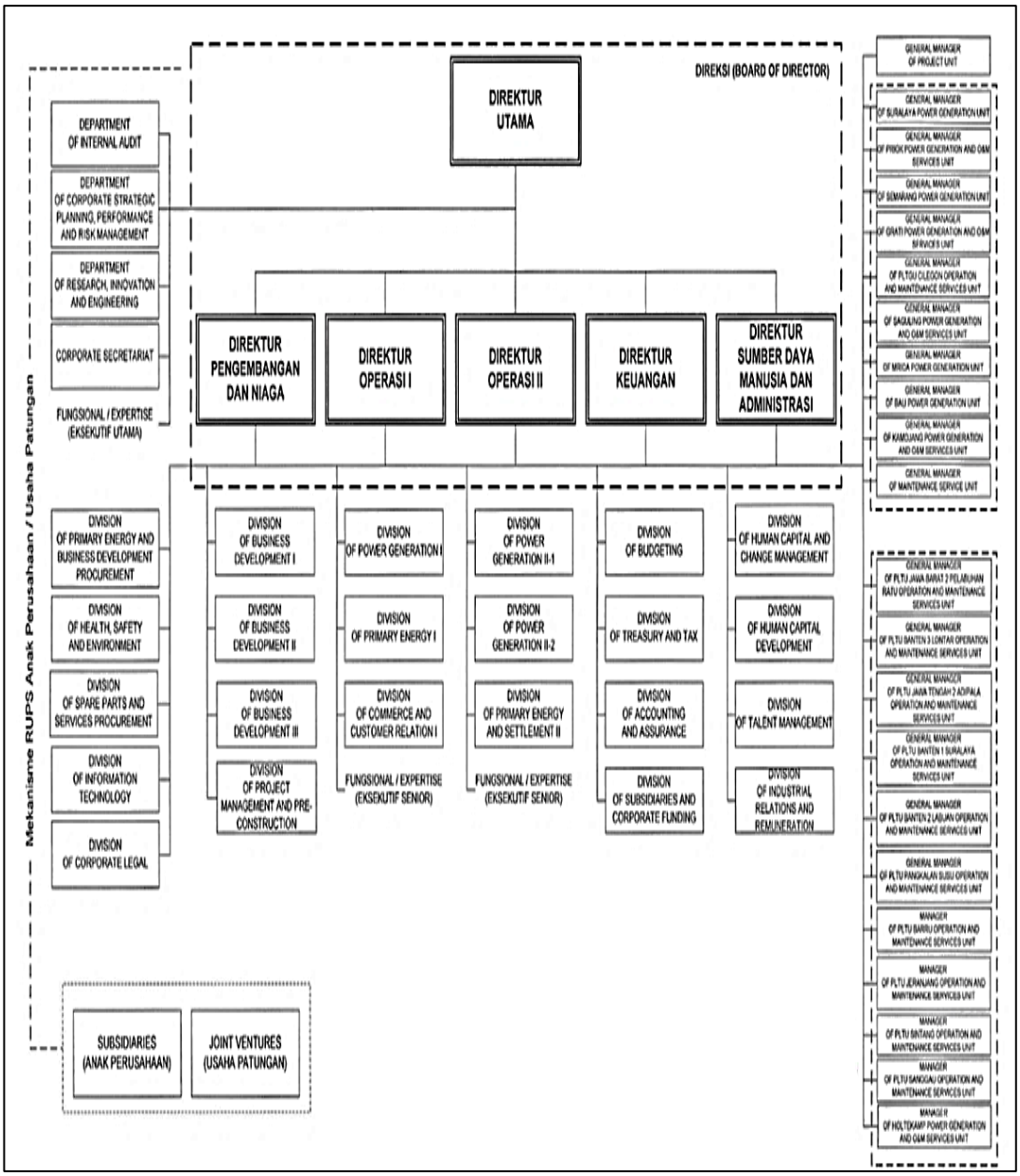
Menyediakan solusi yang andal, inovatif, ramah lingkungan dan melampaui harapan pelanggan

C. Struktur Organisasi PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru.

Indonesia Power telah melakukan restrukturisasi organisasi yang selaras serta fokus pada eksekusi ekselen dan dapat memenuhi tantangan pengembangan Perusahaan yang berkelanjutan dengan

dikeluarkannya Keputusan Direksi 57/K/010/IP/2019 tentang Struktur Organisasi Indonesia Power tanggal 28 Mei 2019 sebagai berikut:

Gambar 5.1 : Struktur Organisasi PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru



BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Jumlah Responden

Sesuai dengan jumlah Kuisioner yang dibagikan terhadap 75 orang responden, sebagaimana jumlah pegawai yang dikategorikan organik pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru, maka setelah melakukan tabulasi terhadap data yang diterima dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang mengembalikan kuisioner sebanyak 75 orang. Hal ini berarti jawaban dari kusioner dapat dilanjutkan untuk di analisis

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Hasil analisis terhadap Umur Karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Menurut Umur

		Freq	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	28	37.3	37.3	37.3
	31-40 Tahun	39	52.0	52.0	89.3
	41-50 Tahun	5	6.7	6.7	96.0
	51-55 Tahun	3	4.0	4.0	100.0
	Total	**75**	**100.0**	**100.0**	

Sumber : *Hasil Olah Data Melalui SPSS 25*

Sesuai dengan uraian yang tertuang dalam Tabel 5.1, dapat dilihat bahwa Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru yang dikategorikan sebagai Karyawan Organik atau Karyawan Tetap sebanyak 75 orang 89,3% atau berkisar 67 orang

saat ini dapat digolongkan sebagai usia sangat produktif, dan 8 orang lainnya berusia di atas 40 Tahun, dimana rata-rata Karyawan diusia ini merupakan Karyawan Lama dan memiliki jabatan strategis di perusahaan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

PT. Indonesia Power PLTU Barru sesuai dengan kegiatan utamanya yakni pengelolaan usaha dibidang Pembangkitan Tenaga Listrik, tentunya membutuhkan tenaga kerja selain memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai juga memiliki pengalaman sesuai dengan bidang kerjanya, adapun karakteristik responden sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	9	12.0	12.0	12.0
	Sarjana (S1	46	61.3	61.3	73.3
	Sarjana (S2	7	9.3	9.3	82.7
	SMA/SMK	13	17.3	17.3	100.0
	Total	**75**	**100.0**	**100.0**	

Sumber : *Hasil Olah Data Melalui SPSS 25*

Pada Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa kualifikasi pendidikan dari 75 orang Karyawan pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru bahwa 70,6 % atau 53 orang memiliki kualifikasi pendidikan Sarjana S1 dan S2, dengan kondisi ini maka sangat diharapkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru, walaupun sifat kegiatan yang dilakukan bergerak di bidang Pembangkitan Listrik, namun manajemen dalam perekrutan pegawai tetap memperhatikan kesetaraan gender, adapun kondisi karyawan sesuai dengan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	33	44.0	44.0	100.0
	Total	**75**	**100.0**	**100.0**	

Sumber : *Hasil Olah Data Melalui SPSS 25*

Pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 75 orang Pegawai pada PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru 42 orang diantaranya adalah Karayawan dengan Jenis Kelamin Laki-laki, sementara Karyawan dengan Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 33 orang. Hal yang menarik dari kondisi karyawan perempuan pada perusahaan ini tidak semua ditempatkan pada bagian yang berkenaan dengan Adminisntrasi, namun sebagian dari Karyawan Perempuan tersebut justeru mengambil peran sebagai Enginering.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Data Hasil Penelitian

a. Validitas Data Kusioner

Hasil analisis yang diperoleh dari input kuisioner dalam rangka pengujian vaiditas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Uji Validitas

		CSR	Valid
X1	Pearson Correlation	.547**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X2	Pearson Correlation	.601**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X3	Pearson Correlation	.605**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X4	Pearson Correlation	.701**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X5	Pearson Correlation	.683**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X6	Pearson Correlation	.806**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X7	Pearson Correlation	.826**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
X8	Pearson Correlation	.783**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
		Kinerja	Valid
Y1	Pearson Correlation	.742**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y2	Pearson Correlation	.497**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y3	Pearson Correlation	.874**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y4	Pearson Correlation	.950**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y5	Pearson Correlation	.898**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y6	Pearson Correlation	.950**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y7	Pearson Correlation	.909**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
Y8	Pearson Correlation	.950**	Valid
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 25

Dasar pengambilan keputusan dalam menentukan Valid tidaknya Kuisioner dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

3) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}

   c) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.

   d) Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

4) Membandingkan *Sig. (2-tailed)* dengan Probabilitas 0,05

   d) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.

   e) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan Pearson Correlation bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.

   f) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Untuk mengukur nilai r_{Tabel} maka pedoman yang dapat digunakan yakni Tabel distribusi berikut :

Tabel 5.5
Distribusi r_{Tabel} Nilia 71/ α = 0,05

Tabel Distribusi r = 60 -75

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

Sumber : Distribusi r Tabel

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat diuraikan sebagai berikut :

i. Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}

Untuk memperoleh dapat mennetukan nilai r_{Tabel} maka langkah yang dapat dilakukan yakni dengan menghitung nilai *df* berdasar pada jumlah responden sebagaimana persamaan berikut :

df= (N-2)/ α = 0,05

df= (N-2)/ α = 0,05 atau df= (73-2)/ α = 0,05

df= 71/α = 0,05

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Nilai dari r_{Tabel} untuk *df* = 71/ α = 0,05. Dimana dalam Tabel 5.5 menunjuk pada nilai = **0,2303**

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam rangka menilai validitas kusioner yakni membandingkan nilai r_{Tabel} dan r_{Hitung}. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai r_{Hitung} yang dilihat dari nilai *Pearson Correlation* pada Tabel 5.4 menunjukkan range antara **0,547 – 0,950** atau dapat dinyatakan lebih besar dari nilai r_{Tabel} = **0,2303**.

Sehingga untuk semua item pertanyaan yang menjadi acuan dalam penelitian ini dinyatakan **valid**

ii. Untuk metode lainnya dalam rangka melihat validitas dari kusioner yang disebarkan pada responden yakni dengan membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Nilai α = 0,05 Hasil analisis sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.4 menunjukkan bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel yakni **0,000**. Maka sesuai dengan dasar pengambilan untuk uji validitas dengan membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Nilai α=0,05 dapat dinyatakan bahwa Nilai *Sig. (2-tailed)* = **0,000 atau lebih kecil dari nilai α=0,05,** maka hasil input data dapat dinyatakan **Valid**

b. Uji Realibilitas

Hasil analisis untuk Uji Realibilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.6
Uji Realibilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CSR	109.6533	101.203	.795	.846
Kinerja	109.6267	86.210	.843	.870

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 25

Dasar pengambilan keputusan suatu item realibel atau tidak realibel menurut Sugiyono (2017) dapat diketahui dengan cara melihat :

3) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* > r_{Tabel} maka variabel tersebut dikatakan reliabel

4) Sebaliknya *cronbach's alpha* < r_{Tabel} maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Sesuai hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 5.6 maka kesimpulan yang dapat diambil bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk semua variabel yakni antara **0,846-0,870** atau lebih besar dari nilai r_{Tabel} **= 0,2303.**

Maka kesimpulan dari hasil analisis ini adalah semua **variabel dianggap *Realibel* untuk dilakukan uji selanjutnya.**

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Nomralitas dan Uji Multikoleniritas. Keduanya digunakan untuk melihat apakah jawaban yang diberikan oleh responden telah terdistribusi normal dan juga untuk menguji apakah dalam penggunaan model regresi tidak ditemukan adanya korelasi pada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel bebas pada penelitian ini.

Adapun hasil yang diperoleh dari Uji Normalitas dan Uji Multikolineritas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 25 terhadap Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05284594
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.090
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 25

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas yakni

3) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
4) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.7, dapat dinyatakan bahwa nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni **0,111** hal ini berarti lebih besar dari nilai Signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data **Terdistribusi Normal**

b. Uji Multikolineritas

Hasil analisis terhadap Uji Multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.911	4.119		2.163	.034		
	CSR	.757	.112	.619	6.737	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 25

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas *multikolinieritas* adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala *multikolinieritas.*

Dari hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel bebas yakni **1,000** atau di bawah nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* yang diperoleh dari kedua variabel bebas penelitian ini adalah **1,000** atau mendekati 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas pada penelitian ini berada di bawah angka 10, sementara nilai tolerance dapat dikatakan mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa **Tidak terjadi gejala *Multikolinieritas***

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini menggunakan model Regresi Linear Berganda, adapun hasil yang diperoleh terhadap hasil Uji T dan Uji F pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Dasar Pengambilan Kesimpulan untuk Uji T ini adalah :

a. Berdasarkan Nilai *Signifikansi (Sig)*

   1) Jika Nilai ***Signifikansi (Sig)*** **< Probabilitas 0.05**, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel (X) terhadap Variabel (Y).atau dengan kata lain **Hipotesis Di`terima**.

   2) Jika Nilai ***Signifikansi (Sig)*** **> Probabilitas 0.05**, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel (X) terhadap Variabel (Y).atau dengan kata lain **Hipotesis Ditolak**.

b. Berdasarkan perbandingan nilai $\boldsymbol{t}_{Hitung}$ dengan $\boldsymbol{t}_{Tabel}$

   1) Jika nilai $\boldsymbol{t}_{Hitung}$ > $\boldsymbol{t}_{Tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan pengaruh antara Variabel *Independen* (X) dengan Variable Terikat (Y)

   2) Jika nilai $\boldsymbol{t}_{Hitung}$ > $\boldsymbol{t}_{Tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan pengruh antara Variabel *Independen* (X) dengan Variable Terikat (Y)

Terhadap Uji (t) Berdasarkan Nilai *Signifikansi (Sig)* dan memperbandingkan nilai $\boldsymbol{t}_{Hitung}$ dengan $\boldsymbol{t}_{Tabel}$ maka dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear bergandap pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.911	4.119		2.163	.034
	CSR	.757	.112	. 619	6.737	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 21

Mendukung salah satu dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial sehingga dapat diperoleh kesimpulan pengaruh antara variabel (X) dan Variabel (Y) yakni dengan memperbandingkan nilai t_{Tabel} dengan nilai t_{Hitung}, maka untuk mendapatkna nilai t_{Tabel} dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

$$t_{Tabel} = \alpha/2 \; ; \; n - k - 1$$

Dimana

α = Nilai Signifikansi 0,05

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

$$t_{Tabel} = 0{,}05/2 \; ; \; 73 - 1 - 1$$

$$t_{Tabel} = 0{,}025 \; ; \; 71$$

Hasil persamaan tersebut dapat dilihat dari distribusi t_{Tabel} berikut :

Tabel 5.10
Distribusi Nilai t_{Tabel}

Titik Persentase Distribusi t (df = 65 – 75)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

Sumber : Distribusi nilai t Tabel

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial maka terhadap masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari hasil nilai persamaan t_{Tabel} = 0,025 ; 83 maka sesuai dengan tabel distribusi di atas nilai t_{Tabel} = **1,993**

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{Tabel} dan nilai t_{Hitung} untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *Corporate Social Responbility (CSR)* terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa hasil yang diperoleh dari analisis yang ditampilkan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} = **6.737 atau lebih besar dari nilai** t_{Tabel}= **1,993.** maka dapat dinyatakan bahwa ***Corporate Social Responbility (CSR)*** **memiliki hubungan dan**

dapat memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru

Sementara untuk melihat hasil perbandingan *Signifikansi* dari kedua variabel sesuai yang ditampilkan pada Tabel 5.9 dapat dinyatakan bahwa *Nilai Signifikansi* ***Corporate Social Responbility (CSR)*** lebih kecil dibanding dengan *Nilai Sig (α)* = 0,05 atau **0.000 < 0,05** sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai perbandingannya dikategorikan **signifikan.**

Hasil pengujian yang diperoleh dari dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial Hipotesis Pengaruh *Corporate Social Responbility (CSR)* terhadap **PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru**, dapat dinyatakan bahwa ***Corporate Social Responbility (CSR)*** **memiliki Hubungan dan Pangaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru maka dapat disimpulkan Hipotesis di terima.**

C. Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh memberikan pernyataan bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* memiliki Hubungan dan Pangaruh signifikan terhadap Kinerja PT. Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru, dengan artian bahwa hipotesis yang diajukan telah sesuai dengan hasil analisis melalui pernyataan-pernyataan yang dituangkan oleh karyawan PT. Power Indonesia PLTU Kabupaten Barru.

Menyelaraskan hasil penelitian tersebut, sesuai dengan wawancara yang dilakukan baik terhadap masyarakat maupun kepada beberapa karyawan diperoleh gambaran bahwa dalam beberapa tahun terakhir tepatnya sejak Tahun 2019 pihak perusahaan telah melakukan berbagai terobosan dalam rangka menyikapi kondisi yang terjadi sejak mulai dioperasikannya PLTU Kabupaten Barru di Tahun 2014 sampai pada Tahun 2017 terjadi banyak riak atau masalah baik itu berkenaan dengan tuntutan dari masyarakat maupun terhadap permasalahan kinerja pegawai yang mengalami penurunan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfira Chandra Widhyanti, (2018), dimana dalam penelitiannya mengulas tentang hasil survey terhadap permasalahan kinerja karyawan yang dilakukan sejak Tahun 2014-2017 menunjukkan bahwa setiap tahunnya Kinerja Karyawan mengalami penurunan, bahkan dalam kusioner isian yang disebarkan kepada semua pegawai oleh pihak manajemen PT. Indonesia Power PLTU Barru, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Terdapat 17% Pegawai memberikan pernyataan bahwa mereka hanya dapat bekerja kurang dari 5 tahun
2. Sementara 19% karyawan lainnya menyatakan bahwa akan dapat bekerja hanya selama 6-8 tahun di PT Indonesia Power.

Hal tersebut setelah dilakukan konfirmasi terhadap beberapa karyawan bahwa masalah yang dihadapi oleh hampir semua karyawan adalah kurangnya perhatian dari pihak Perusahaan

khususnya berkaitan dengan Kesejahteraan karyawan dan Kenyamanan dalam lingkungan kerja perusahaan. Pemicu yang menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan PT. Indonesia Power PLTU, salah satu faktor yang menjadi penyebab adalah munculnya bentuk protes masyarakat terhadap rendahnya perhatian perusahaan pada lingkungan disekitar.

Menyikapi hal tersebut sejak Tahun 2018 pihak Manajemen PT. Indonesia Power dengan memanfaatkan program *Corporate Social Responbility (CSR)* melakukan beberapa kegiatan yang berorientasi pada peningkatan ekonomi masyarakat. Kegiatan yang dilakukan antara lain :

1. Pengembangan UMKM, Tani dan Nelayan di Desa Lampoko dimana PT. Indonesia Power PLTU Barru berada.
2. Melakukan Penamaman Pohon bekerjasama dengan Karang Taruna Kecamatan Balusu, sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap kondisi lingkungan disekitar perusahaan.

Upaya pendekatan yang dilakukan oleh PT. Indonesia Power tersebut telah memberikan perubahan yang cukup besar dalam pandangan masyarakat terhadap citra perusahaan, dan secara sendirinya hal ini memiliki dampak terhadap Karyawan yakni adanya rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini sejalan dengan pendapat dari Wibisono (2007) bahwa salah satu manfaat dari adanya program *Corporate Social Responbility (CSR)*

khususnya pada karyawan yakni memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat melakukan kreatifitas dalam keterlibatannya pada kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, selain memberikan rasa bangga juga berdampak pada kemampuan karyawan dalam melakukan sosialisasi dengan masyarakat.

PT. Indonesia Power PLTU Barru juga menyadari bahwa fenomena yang terjadi pada Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2017 deimana terjadi penurunan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka selain melaksanakan program *Corporate Social Responbility (CSR)* sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan pada masyarakat dan lingkungan sekitarnya, perusahaan juga berupaya melakukan pembenahan dengan memperhatikan *Corporate Social Responbility (CSR)* melalui beberapa kegiatan antara lain memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan diri melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan.

Wujud *Corporate Social Responbility (ICSR)* yang juga menjadi perhatian dari PT. Indonesia Power PLTU Barru adalah dengan membuka diri untuk melakukan penempatan karyawan khususnya perempuan sebagai perwujudan persamaan gender pada poisisi-posisi yang selama ini dianggap hanya layak dilakukan oleh kaum pria seperti pada kegiatan dibidang enginering atau kegiatan-kegiatan lainnya.

Perbaikan tingkat kesejahteraan karyawan yang dijadikan sebagai salah satu fokus dalam pengelolaan perusahaan juga dirasakan mampu memberikan dampak yang signifikan. Salah satu hal yang dijadikan tolok ukur bahwa tingkat kesejahteraan pada PT. Indonesia Power PLTU Barru semakin membaik dimana semakin tingginya minat kerja khususnya dari masyarakat yang berada di sekitar lingkungan perusahaan.

Meningkatnya kesejahteraan dari karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikemukakan pula pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Sari Rizky (2018) yang menyatakan bahwa Corporate Social Responsibility (CSR) secara parsial berpengaruh signifikan terha dap kinerja karyawan Bidang Kons truksi PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Kawasan Medan.

Hasil penelitian ini juga menguraikan bahwa Corporate Social Responsibility (CSR) memiliki kaitan yang cukup erat dengan tingkat kepuasan dan kinerja karayawan. Dalam hal ini, penerapan CSR dipandang sebagai salah satu usaha perusahaan dalam meningkat kan kerja karyawan dalam bentuk perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kelang sungan hidup karyawan. Implementasi CSR ini berupa pemenuhan kebutuhan dan perhatian perusahaan akan keadaan dan lingkungan kerja karyawan

serta apa yang didapatkan karyawan sebagai nilai balas jasa terhadap apa yang telah mereka kerjakan.

Pernyataan tersebut menguatkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ruli Indrawan (2016) dan Alfira Chandra Widhyanti (2018) bahwa semakin tinggi nilai kesejahteraan karyawan yang dtunjukkan melalui pengembangan indikator *Employee Engagement* yang merupakan salah satu bentuk *Corporate Social Responbility (ICSR)* yang dilakukan untuk internal perusahaan dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja, pemberian insetif, penghargaan perusahaan terhadap karyawan dan perlindungan terhadap keselamatan kerja, maka akan mendorong peningkatan kinerja dari karyawan.

Corporate Social Responbility (CSR) jika ditelaah dengan bijak memiliki sangat banyak manfaat tidak hanya pada perusahaan tetapi juga kepada karyawan. Permasalahan bahwa beban pembiayaan yang dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan program ini cukup besar, namun pada jika ditinjau dari segi dampak yang ditimbulkan maka dapat dikatakan hal ini menjadi salah satu pendongkrak semakin maksimalnya keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang berkualitas dan mampu mempengaruhi kuantitas produksi tentunya dapat menjaga stabilitas jalannya roda perusahaan dibanding jika karyawan merasakan ketidak nyamanan dalam bekerja diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang tidak

mendukung, keselamatan kerja tidak mampu terjamin dan hal-hal lain yang muncul akibat dari tidak adanya dukungan perusahaan terhadap kondisi dilingkungannya, maka hal tersebut dapat berimbas pada penurunan nilai perusahaan serta kuantitas produksi yang ingin dicapai.

Terhadap pengaruh dari kondisi lingkungan dalam pengimplementasian *Corporate Social Responsibility* menurut Maharani Kharisma Wastunika (2021) bahwa aspek sosial, *Corporate Social Responsibility* yang dilakukan oleh perusahaan selain memperhatikan kesejahteraan sosial dari para karyawannya juga memberikan perhatian kepada lingkungan yang ada disekitarnya dengan cara mempekerjakan masyarakat sekitar sebagai karyawan.

Bentuk *Corporate Social Responsibility* yang dilakukan oleh perusahaan yakni berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti kerja bakti, kegiatan sosial lainnya dan juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan keagamaan serta *Corporate Social Responsibility* juga dimanfaatkan dalam memberikan bantuan beasiswa bagi siswa dan atau mahasiswa kurang mampu yang khususnya pada keluarga karyawan.

Corporate Social Responsibility yang dilakukan perusahaan tersebut tidak lain dimaksudkan untuk mendukung kenyamanan karyawawan dalam melaksanakan pekerjaan, sebab dengan adanya sinergi antara perusahaan dan masyarakat secara umum akan

mendukung terhadap aktivitas perusahaan. Hal tersebut juga tentunya akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Corporate Social Responsibility secara umum merupakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan baik kepada masyarakat maupun kepada karyawan, walaupun selama ini *Corporate Social Responsibility* lebih dipandang sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada masyarakat, namun dalam pemahaman sebagaimana diuraikan dalam beberapa pendapat ahli seperti yang diuraikan oleh *The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD-*2002) menyatakan bahwa *Corporate Social Responbility (CSR)* atau tanggung jawab sosial perusahaan didefinisikan sebagai komitmen bisnis untuk memberikan kontribusi bagi pembangunan ekonomi berkelanjutan, melalui kerja sama dengan para karyawan serta perwakilan mereka, keluarga mereka, komunitas setempat maupun masyarakat umum untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan cara yang bermanfaat baik bagi bisnis sendiri maupun untuk pembangunan.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap penelitian mengenai Pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)* terhadap Kinerja Karyawan pada PLTU Kabupaten Barru, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah *Corporate Social Responsibility (CSR)* memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didasari bahwa pengelolaan *Corporate Social Responsibility (CSR)* saat ini tidak lagi semata-mata diorientasikan pada pengembangan kondisi lingkungan eksternal perusahaan namun juga telah diarahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dan juga mendukung pendidikan bagi keluarga karyawan serta kenyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan

B. Saran-Saran

Mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada PT, Indonesia Power PLTU Kabupaten Barru, maka merujuk pada hasil penelitian ini disarankan beberapa hal antara lain :

4. Perusahaan dalam hal ini PT. Indonesia Power PLTU Barru diharapkan pelaksanaan program *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang diperuntukkan pada masyarakat diharapkan mampu memberikan kelonggaran kepada karyawan untuk dapat ikut

terlibat dalam kegiatan tersebut, sebab hal ini dapat menjadi sebuah motivasi dan juga kebanggaan karyawan akan citra dari perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini tentunya dapat berdampak pada semakin tingginya motivasi karyawan untuk tetap bertahan bekerja diperusahaan.

5. Selain memperhatikan program *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang bersifat Eksternal, juga diharapkan pada perusahaan agar tetap memperhatikan keberadaan Stakeholder dalam perusahaan sehingga hal ini juga sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/Literatur/Cetakan

Anatan, Lina. 2009. *Corporate Sosial Responsbility (CSR)* : Tinjauan dan Praktik di Indonesia: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Azheri, Busyra, 2011, *Corporate Social Responsibility* dari *Voluntary* Menjadi *Mandatory*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Bhattacharya, C. B., Sankar Sen and Daniel Korschun. 2011. *Laveraging Corporate Responsibility: The Stakeholder Route to Maximizing Business and Social Value. Cambridge*: Cambridge University Press.

Commission of the European Communities. 2001. *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility.*European Community. Brussels

Carroll, A.B. 1991. *The Pyramid of Corporate Social Responsibility : Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. Business Horizons. Edisi Juli-Agustus 1991. pp 39-48*

Danette Wineberg & Phillip H. Rudolph, 2004, *Corporate Social Responsibility –What Every In House Counsel Should Know*, dalam ACC Docket.

Hadi, Nor. 2011. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Johnson, H. I. 2006. *Disclosure Of Corporate Social Performance*. Preger. New York.

Kartini Dwi. 2009; *Corporate Social Responsibility. Transformasi Konsep Sustansibility Management Dan Implementasinya Di Indonesia*, Bandung: PT Refika Aditama,. Hal 54-55

Kotler, Philip dan Nancy Lee. 2005, *Corporate Social Responsibility : Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.

Mangkunegara, 2011, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkuprawira.S Dan Aida V. Hubeis. 2007; *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. GHALIA INDONESIA. Bogor.

Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*: *Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moh. Nazir. 2011. Metode Penelitian. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia

Munandar Ashar Sunyoto 2008; *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Nanang Martono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Rajawali Pers

Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

Raynard, P. & Forstater, M. 2002. *Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries, Reports*, United Nations Industrial Development Organization, Vienna

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Smith, N. C. 2003. *Corporate Social Responsibility: Whether or How? California Management Review*., 45(4), 52–76.

Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability.* Jakarta : Salemba Empat.

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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

Suharto, 2009, *Pekerja Sosial di Dunia Industri Memperkuat CSR*, Cet Kedua, Albeta Bandung, Bandung

Tsoutsoura, M. 2004. *Corporate social responsibility and financial performance No Title. UC Berkeley Working Paper Series*.

Wibisono, Yusuf. 2008. *Membedah Konsep & Aplikasi CSR*. Gresik: Fascho Publishing

Wibowo. 2008; *Manajemen Kinerja.* Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. 2009; *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

World Business Council for Sustainable Development 2002, Corporate Social Responsibility: The WBCSD's journey, pp. 1

Skripsi/Jurnal/Dokumen Publikasi

Ahmad Adriansyah. 2017; *Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Bank Syariah* Jabodetabek; STIE Indonesia Banking School. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 3, No. 2 Agustus 2017: 47-55

Al-bdour, A. A., Nasruddin, E., & Lin, S. K. (2010). *The Relationship Between Internal Corporate Social Responsibility And Organizational Commitment Within The Banking Sector In Jordan*. International Journal of Human and Social Sciences, 5 (14), 932-951.

Alfira Chandra Widhyanti, 2018. *Analisis Pengaruh Employee Engagement Dan Imbalan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power UJP PLTU Barru*, Skripsi Business Management Program Universitas Bina Nusantara.

Heng, L. S., Yee, N. H., Leng, T., & Yan, V. L. W. (2014). *The Impact of Internal Corporate Social Responsibility Practices towards the Organizational Commitment of Academic Staff in Private Higher Learning Institutions*. Doctoral dissertation. UTAR.

Jean-Pascal Gond, Assâad El-Akremi, Jacques Igalens, Valérie Swaen, 2010; *Corporate Social Responsibility Influence on Employee*s; University of Nottingham Jubilee Campus, Wollaton Road; International Centre for Corporate Social Responsibility No. 54-2010 ICCSR Research Paper Series – ISSN 1479-5124;

Kurniawansyah, Ishak Rahman, Susanah, Subhan Purwadinata. 2021; *Dampak Penerapan Corporate Social Responsibility Pada PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (PT. AMNT) Di Kabupaten Sumbawa Barat. (Studi: Pengembangan Budidaya Usaha Ayam Petelur di Desa Benete)*; Samalewa: Universitas Samawa, Sumbawa Besar, IndonesiaJurnal Riset dan Kajian Manajemen Vol. 1 No. 1, Juni 2021

Kusumadilaga, Rimba. 2010. *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderating*.

Maharani Kharisma Wastunika. 2021; *Implementasi Corporate Social Responsibility Pada Hotel Grasia Di Semarang*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UK Soegijapranata Semarang.

Nuraini Sari, Analisis *Pengungkapan Corporate Social Responsibility Berdasarkan Global Reporting Initiatives (GRI): Studi Kasus Perusahaan Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk Dan Timah (Persero) Tbk*., Business review, Jurnal Binuss Univercity, vol. 5 no 2., 2

Titin Heryani dan Zunaidah, 2013. *Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya)*; Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.11 No.2 Juni 2013.

Triwandiantiti. 2011. *CSR Internal Tidak Kalah Penting, Indonesian Business Links. Resource Centre for Corporate Citizenship*. Jakarta: Republika.

Tumarni, 2018; *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. SOEDIRMAN Kebumen*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa, Kebumen, Jawa Tengah Jurnal Penelitian, 08 Maret 2018.

Rudi Abdullah, Hasni. 2020; *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. PLN UP3 Bau Bau*; Program Studi Manajemen/Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton; Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi Vol. 12, No. 2, September 2020. p-ISSN: 2087-085X, e-ISSN: 2549-5623.

Undang-Undang/Peraturan/Keputusan

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 berkaitan dengan Perseroan Terbatas

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal