PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (*CSR) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA UAP KABUPATEN BARRU

INFLUENCE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE POWER PLANT STEAM ELECTRICITY BARRU DISTRICT

Sri Wahyuningsih [1], Irwan Idrus[2], Deasy Soraya A.Aminartha [3]

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pareparei dan

Abstract

Sri Wahyuningsih, 2021. "The Influence of Corporate Social Responsibility (CSR) on Employee Performance at the Barru Regency Steam Power Plant". Supervisor I, Mr. Irwan Idrus, and supervisor II, Mrs. Deasy Soraya A.Aminartha. The aim of this study is to determine the impact or influence of the implementation of Corporate Social Responsibility (CSR) on Employee Performance at the Steam Power Plant in Barru Regency. The results obtained from this study describe that Corporate Social Responsibility (CSR) has a significant influence on employee performance, this is based on the fact that the management of Corporate Social Responsibility (CSR) is carried out optimally both to the community around the company and to the condition of the workforce. in a company will be able to have an influence on improving performance either directly or indirectly.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR); Employee performance

PENDAHULUAN

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).

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).*

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.

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.

METODE 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.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PLTU Barru *Operation and Maintenance Services Unit* (OMU) berlokasi di Desa Lampoko, Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan dalam Penelitian ini mulai dari Observasi Lapangan, Penyebaran Angket dan Pengolahan Data selama 3 (Tiga) bulan mulai November 2019 – Februari 2020

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. 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.

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.

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 :

a. *Community Support;* berkaitan dengan Bentuk dukungan perusahaan sebagai sponsor atau badan amal, berkaitan dengan pemberian bantuan dalam hal pendidikan, kesehatan, kesenian dan sebagainya.
b. *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.
c. *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.

d. *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
e. *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.
f. *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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dasar Pengambilan Keputusan untuk Uji Validitas dapat dilakukan dengen menggunakan dua metode yakni :

a. Perbandingan Nilai r_{Hitung} dan r_{Tabel}
   1) Jika Nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ maka dinyatakan ***Valid***
   2) Jika Nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ maka dinyatakan ***Tidak Valid***
b. Melihat Nilai Signifikasi (Sig)
   1) Jika Nilai sig < 0.05 (5%) maka dinyatakan ***Valid***
   2) Jika Nilai sig > 0.05 (5%) maka dinyatakan ***Tidak Valid***

Tabel 1 : Uji Validitas

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

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

a. 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**

b. Membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Nilai α = 0,05

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

Uji Realibilitas

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

Tabel 2 : 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

Sesuai hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 2 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.**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 21 terhadap Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3 : 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.

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 3, 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**

Uji Multikolineritas

Hasil analisis terhadap Uji Multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 : 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

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***

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Dasar Pengambilan Kesimpulan untuk Uji T ini adalah :

1. Berdasarkan Nilai *Signifikansi (Sig)*
   a. 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**.
   b. 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**.
2. Berdasarkan perbandingan nilai t_{Hitung} dengan t_{Tabel}
   a. Jika nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan pengaruh antara Variabel *Independen* (X) dengan Variable Terikat (Y)
   b. Jika nilai $t_{Hitung} > t_{Tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan pengruh antara Variabel *Independen* (X) dengan Variable Terikat (Y)

Terhadap Uji (t) hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 : Uji (t) atau Uji Parsial

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

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_{Tabel}, maka untuk mendapatkna nilai t_{Tabel} dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

t_{Tabel}, = α/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

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.**

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.

Kesimpulan dan Saran-Saran

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

Saran-saran

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

1. 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.

2. 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

(1) 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

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

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

(4) 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.

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

(6) 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;

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

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

(9) Moh. Nazir. 2011. Metode Penelitian. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia

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

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

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

(13) 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

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

(15) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 berkaitan dengan Perseroan Terbatas

(16) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal

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

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