

**History:**

Revised : 10 Juli 2023  
Accepted : 28 Agustus 2023  
Published : 29 Oktober 2023  
Halaman : 34 – 39

**Publisher:** LPPM Universitas Audi Indonesia

**Licensed:** This work is licensed under

**Attribution-NonCommercial-No**

**Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)**



## **TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN DAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM INDUSTRI PERBANKAN DI KOTA MEDAN**

Rizka Hilda Siregar, Yulia Fransiska Bangun  
Akuntansi Manajemen, Universitas Audi Indonesia

E-mail:

[rizkaboruregar@gmail.com](mailto:rizkaboruregar@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan Corporate Social Responsibility (CSR) dan terhadap Komitmen Organisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Nonprobability sampling secara acak sederhana. di mana Responden penelitian ini merupakan seorang pembukuan yang profesional dari berbagai institusi yang berbeda lebih dari 100 org karyawan dari BANK pengkreditan Di kota medan sumatera utara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur; pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi Sumber data diperoleh dari data primer dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Dan menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS for windows versi 16.0. setelah hasil dari responden terkumpulkan, kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik dan regresi linier berganda. Metode penelitian ini berjenis penelitian eksploratori yang di dasarkan pada data primer.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan sadar dan peduli terhadap kegiatan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang di lakukan oleh perusahaan dan menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehinggatanggung jawab sosial menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.

**Kata Kunci :** CSR ,kepuasan karyawan ,komitmen oerorganisasi

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan dalam melakukan usahanya memiliki kewajiban yang bersifat legal dan etis. Perusahaan juga memiliki tujuan yakni mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk bertahan dalam persaingan pasar yang ketat perusahaan harus melakukan berbagai cara dan salah satu cara yang dapat dilakukan yakni melaksanakan program Corporate Social Responsibility (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan. Namun, konsep CSR tidak hanya berfokus pada CSR eksternal, melainkan juga memiliki fokus pada CSR internal.

CSR merupakan wujud perusahaan bertanggung jawab kepada para stakeholder. Wibisono(2007:96), menyatakan bahwa stakeholder merupakan pihak yang memiliki kepentingan terhadap aktivitas perusahaan di mana pihak piihak tersebut mempengaruhi oleh perusahaan. Kasali dalam wibisono (2007:90) membagi stakeholder menjadi dua yaitu

**History:**

Revised : 10 Juli 2023

Accepted : 28 Agustus 2023

Published : 29 Oktober 2023

Halaman : 34 – 39

**Publisher:** LPPM Universitas Audi Indonesia**Licensed:** This work is licensed underAttribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

stakeholder internal dan eksternal. Stakeholder internal adalah stakeholder yang berada diri dalam lingkungan perusahaan, misalnya karyawan, manajer, dan pemegang saham (stakeholder). Sedangkan stakeholder eksternal berasal dari luar lingkungan perusahaan, seperti menyalurkan karyawan dengan tepat maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Dengan meningkatkan perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh strategi yang ditetapkan. Strategi yang tepat akan mengantarkan perusahaan kepada kesuksesan. *Corporate social Responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan adalah bentuk strategi perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan bisnisnya. CSR hadir sebagai fenomena dan strategi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan stakeholder. CSR dimulai pada era di mana kesadaran akan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang lebih penting dari sekedar profitabilitas perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja, dedikasi, dan disiplin karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam bekerja, yang tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Ketidakpuasan terhadap pekerja akan mengakibatkan penurunan produktivitas dari tindakan disiplin karyawan, sehingga mengganggu operasi perusahaan.

Hubungan CSR terhadap kepuasan karyawan adalah konsep atau tindakan yang dilakukan perusahaan sebagai wujud tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar di mana perusahaan berada. Penerapan CSR harus mampu menyeimbangkan berbagai kepentingan stakeholder yang ada dalam perusahaan, tidak hanya kepentingan stakeholder namun juga seluruh stakeholder internal termasuk karyawan.

Penelitian perilaku karyawan dan tanggung jawab sosial menggunakan CSR untuk membangun kekuatan perusahaan dengan korporasi dan untuk menghasilkan kinerja organisasi dan karyawan lebih baik. Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk kesuksesan organisasi. Tanggung jawab sosial perusahaan digunakan sebagai alat strategis untuk dikembangkan hubungannya dengan organisasi karyawan. Tanggung jawab perusahaan dapat digunakan untuk menjaga hubungan baik antara stakeholders eksternal dan stakeholders internal.

Tujuan penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap kinerja karyawan perusahaan dan peranan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kepuasan karyawan dan komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berjenis penelitian eksploratori yang didasarkan pada data primer. Data primer dikumpulkan dari karyawan profesional yang bekerja pada organisasi yang berbeda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan profesional dari organisasi atau institusi yang berbeda dengan jumlah 100 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 77 orang dengan menggunakan teknik Nonprobability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, studi literatur dan dokumentasi. Data yang telah dapat di analisis statistik deskriptif deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis jalur uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Tanggung Jawab Sosial Perusahaan**

**History:**

Revised : 10 Juli 2023

Accepted : 28 Agustus 2023

Published : 29 Oktober 2023

Halaman : 34 – 39

**Publisher:** LPPM Universitas Audi Indonesia**Licensed:** This work is licensed under**Attribution-NonCommercial-No****Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)**

Konsep tanggung jawab sosial Perusahaan telah dimulai sejak awal tahun 1970-an, yang secara umum dikenal dengan teori *stakeholder (stakeholder theory)*, artinya sebagai kumpulan kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan *stakeholder*, nilai-nilai, pemenuhan ketentuan hukum, penghargaan masyarakat dan lingkungan, serta komitmen dunia usaha untuk kontribusi dalam pembangunan secara berkelanjutan. *Stakeholder theory* dimulai dengan asumsi bahwa nilai (*value*) secara eksplisit dan tak dipungkiri merupakan bagian dari kegiatan usaha (Freeman, 2002). Budiarta (2008) mengelompokkan tanggung jawab sosial perusahaan ke dalam empat kelompok yaitu sebagai berikut:

***Economis Responsibility***

Secara ekonomi tanggung jawab Perusahaan adalah menghasilkan barang dan jasa untuk masyarakat dengan harga yang wajar dan memberikan keuntungan bagi Perusahaan.

***Legal Responsibility***

Dimanapun Perusahaan beroperasi tentu saja tidak akan lepas dari peraturan dan undang-undang yang berlaku di tempat tersebut terutama peraturan yang mengatur kegiatan bisnis. Peraturan tersebut terutama yang berkaitan dengan pengaturan lingkungan dan perlindungan konsumen.

***Ethical Responsibility***

Perusahaan yang didirikan tidak hanya patuh dan taat pada hukum yang berlaku namun juga harus memiliki etika.

***Discretionary Responsibility***

Tanggung jawab ini sifatnya sukarela seperti berhubungan dengan masyarakat, menjadi warga negara yang baik, dan sebagainya.

**Corporate social responsibility (CSR)**

Menurut untung(2009:1) CSR adalah komitmen perusahaan atau dunia usaha terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan mengedepankan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Adanya konsep CSR yang demikian, mengharuskan perusahaan memiliki perspektif yang lebih luas, perusahaan juga bertanggung jawab kepada pihak lain, seperti karyawan, pemasok konsumen, komunitas, lokal, masyarakat secara kesuruhan, pemerintahan, dan kelompok lainnya.

**Kepuasan kerja**

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

**Komitmen Organisasi**

Menurut Theresa dan Steve (2006) *organizational commitment represents a psychological attachment to the employing organization* (komitmen organisasi merepresentasikan ikatan psikologi pegawai pada organisasi). Menurut Jewell dan Siegall

**History:**

Revised : 10 Juli 2023  
Accepted : 28 Agustus 2023  
Published : 29 Oktober 2023  
Halaman : 34 – 39

**Publisher:** LPPM Universitas Audi Indonesia

**Licensed:** This work is licensed under

**Attribution-NonCommercial-No**

**Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)**



(2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, sedangkan Mutiara (2004) komitmen organisasi adalah menggambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

### **Pengujian Instrumen Penelitian dan Kelayak model Regresi**

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji kelayakan model regresi menggunakan uji linieritas. Hasil pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dalam status valid dan reliabel, sedangkan pengujian kelayakan model menunjukkan bahwa data penelitian dalam status linear.

### **PENGUJIAN HIPOTESIS**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Hipotesis 1 : CSR berhubungan positif terhadap Z*

*Hipotesis 2 : CSR berhubungan positif terhadap Y*

*Hipotesis 3: X berhubungan dengan positif terhadap Z*

### **Hasil Analisis jalur pengaruh Variabel X terhadap variabel Z ( CSR>Kepuasan kerja karyawan).**

Berdasarkan hasil analisis pertama di ketahui bahwa koefisien beta yang di peroleh sebesar 0,822 atau sebesar 10,296 dan nilai sig sebesar 0,000. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. hal ini di simpulkan bahwa CSR (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

### **Hasil analisis pengaruh Variabel X terhadap Y ( CSR>Komitmen Organisasi).**

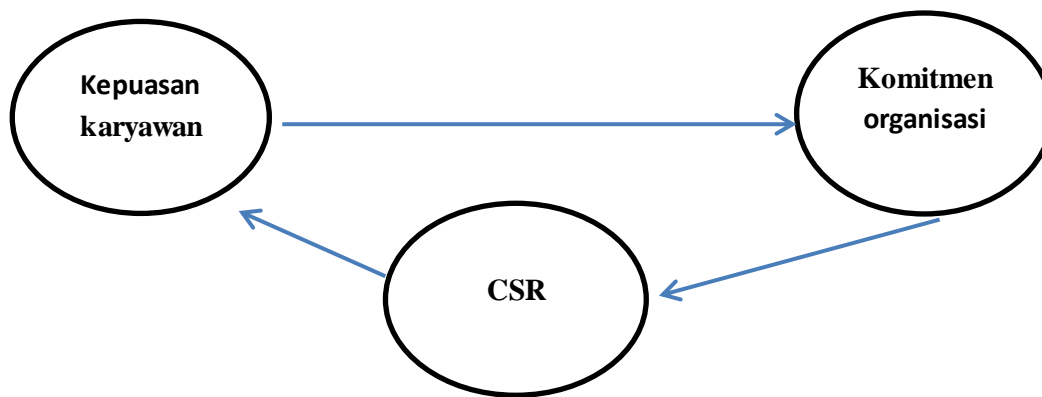
Berdasarkan hasil analisis ke dua, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara CSR (X) terhadap komitmen organisasi (Y). di ketahui bahwa koefisien beta yang di peroleh sebesar 0,115 atau sebesar 11,5% t hitung sebesar 0,568 dan nilai sig sebesar 0,573.. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 ( $0,573 > 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  di terima dan  $H_1$  di tolak. hal ini dapat di simpulkan bahwa CSR (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.



## Hasil Analisis Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja > Komitmen Organisasi)

Berdasarkan hasil analisis ketiga, di ketahui bahwa koefisien beta yang di peroleh sebesar 0,483 atau sebesar 0,483 t hitung sebesar 2,3888 dan nilai sig sebesar 48,3%. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. hal ini di simpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Gambar kerangka berpikir



## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi mampu berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan sehingga tanggung jawab sosial menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi. (2016). Anwar Hamdani Vol 14 No 2, 2016, 14, 202-207.
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 201-208.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).

**History:**

Revised : 10 Juli 2023

Accepted : 28 Agustus 2023

Published : 29 Oktober 2023

Halaman : 34 – 39

**Publisher:** LPPM Universitas Audi Indonesia

**Licensed:** This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4).
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(1), 43-48.
- Lindgreen, A., & Swaen, V. (2010). Corporate social responsibility. *International journal of management reviews*, 12(1), 1-7.
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 438-444.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility?. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 1(2), 16-22.