



PENGARUH CSR INTERNAL DAN CSR EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Phapros, Tbk)

Laras Puspa Lestari, Rini Nugraheni¹

email : lplpuspa@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The application of CSR becomes something that should be done for the company because it has been regulated in the law. The company undertakes various strategies among them to implement CSR aimed at increasing job satisfaction. CSR has three aspects: social, economic, and environmental aspects. This research is motivated by the research gap from previous studies, and it is known that there is a decline in the employee job satisfaction. This research aims to analyze the influence of internal CSR and external CSR on job satisfaction.

Data collected from population amounted to 92 employees with sampling using total sampling amounted to 92 respondents who work as employee at PT. Phapros, Tbk in section of accounting, finance, CSR, HRD and general, and risk management. Analysis of the data in this study using multiple linear regression techniques, and sobel test, to test the mediating effect, using SPSS program.

The results showed, Internal CSR variabel positively affect on employee job satisfaction. Eksternal CSR has no effect on employee job satisfaction.

Keyword: CSR Internal, CSR Eksternal, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

CSR telah resmi diatur dalam UU No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dimana perusahaan BUMN maupun non BUMN wajib melaksanakan CSR yang telah disepakati sesuai standart. Phapros merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi di mana sebagian bahan bakunya diambil dari sumber daya alam sehingga menjadi kewajiban bagi Phapros untuk melaksanakan kegiatan CSR. Penelitian yang dilakukan oleh Kartini (2013) mengatakan bahwa CSR memiliki tiga aspek yaitu aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Tiga aspek itu disebut sebagai triple bottom line yakni profit (keuntungan), people (baik di internal perusahaan maupun masyarakat) dan planet (pelestarian lingkungan dan keanekaragaman hayati).

Phapros memahami bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang harus dikelola secara tepat untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Phapros menyadari bahwa seluruh karyawan merupakan asset perusahaan yang berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Hal ini menjadi salah satu dorongan bagi perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab sosialnya yang diimplementasikan dalam bentuk program-program CSR.

Bentuk-bentuk program CSR yang telah diberikan kepada karyawan beberapa diantaranya adalah pelatihan dan pengembangan karyawan serta fasilitas karyawan. Fasilitas tersebut meliputi gaji, bonus, insentif, tunjangan rekreasi, bantuan pendidikan untuk anak-anak, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan hingga keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perusahaan melakukan berbagai strategi diantaranya melaksanakan CSR (*Corporate Social Responsibility*) yang bertujuan untuk peningkatan kepuasan kerja. Namun dalam praktiknya terdapat masalah di lapangan yang mengindikasikan penurunan kepuasan karyawan dengan melihat daftar absensi karyawan tahun 2015-2017 dimana karyawan yang izin keluar pada saat jam kerja dan karyawan yang telat hadir mengalami

¹ Corresponding author

penurunan per tahun, ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Phapros mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain kepuasan yang mengalami penurunan dalam praktik di dalam perusahaan, perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan pun menjadi latar belakang dari penelitian ini. Pasalnya, beberapa penelitian terdahulu mengenai CSR Internal dan CSR Eksternal terhadap kepuasan menghasilkan temuan yang tidak konsisten (misalnya Retno & Heru Susilo, 2017; Nurillahizazi, 2017; Zana Prutina, 2016; Imran Ali, 2010), sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar mengetahui hasil yang konsisten jika diterapkan dalam lingkungan yang berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan CSR Internal dan CSR Eksternal terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Phapros, Tbk.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh CSR Internal terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara karyawan dengan perusahaan harus berjalan dengan harmonis untuk menjaga kepuasan karyawan karena merupakan salah satu aspek dari CSR Internal. Freeman (1984) dan Moir (2001) mengungkapkan bahwa *stakeholder* adalah setiap kelompok maupun individu yang dapat mempengaruhi ataupun dipengaruhi tujuan umum dari sebuah organisasi.

Dengan diadakannya CSR Internal oleh perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan. CSR diartikan sebagai komitmen usaha yang dilakukan dengan etis, resmi, dan juga bisa berkontribusi kepada peningkatan ekonomi yang dibarengi dengan peningkatan kualitas hidup para karyawan, termasuk juga keluarganya, komunitas lokal, maupun masyarakat luas (Azheri, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Retno Puspita Sari dan Heru Susilo (2017) menunjukkan bahwa CSR Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya CSR Internal yang baik akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Dalam penelitian ini terdapat hal baik maupun buruk, seperti hal baik yaitu “perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan” sedangkan hal buruk yaitu “perusahaan menyediakan program komunikasi CSR Internal”. Sehingga ketika perusahaan melakukan program-program sosial CSR dengan baik dan tepat sasaran akan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Nurillahizazi Winda Suprayitno dan Heru Susilo (2017) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu CSR Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : CSR Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

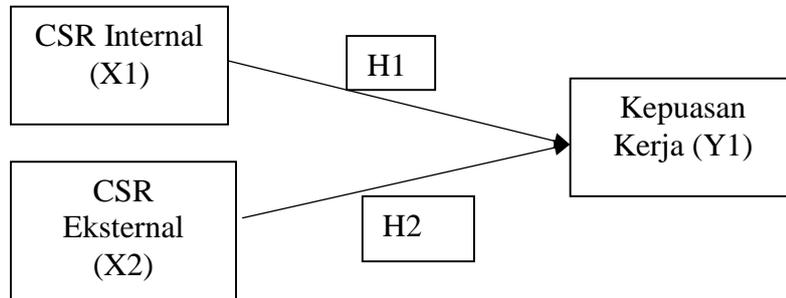
Pengaruh CSR Eksternal terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Susanto (2007) perusahaan tidak hanya direfleksikan dalam kondisi keuangan saja, namun tanggung jawab sosial perusahaan harus berpijak pada aspek *profit*, memperhatikan dan terlibat pada pemenuhan kesejahteraan masyarakat (*people*), dan turut berkontribusi aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan (*planet*), dengan kata lain ada tiga tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu *economic prospererity*, *enviromental quality*, dan *social justice*. Dengan diadakannya CSR Eksternal di perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena perusahaan tersebut telah dapat meningkatkan citra perusahaan (Maria, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Endarti (2011) menunjukkan bahwa CSR Eksternal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian hal ini dikarenakan CSR yang dijalankan tidak disosialisasikan secara luas oleh karyawan, tidak melibatkan karyawan, implementasi CSR masih rendah, dan belum menjadi budaya dan strategi perusahaan. Program yang dilaksanakan belum konsisten dan kontinyu, di samping itu pemahaman CSR sendiri belum seragam. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis berupa :

H4 : CSR Eksternal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Dari uraian tersebut, penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari Retno Puspitasari dan Heru Susilo (2017) dan Nurillahizazi Winda Suprayitno (2017) sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan dari Retno Puspitasari dan Heru Susilo (2017) dan Nurillahizazi Winda Suprayitno (2017)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Tabel 1
Definisi Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	CSR Internal (X1)	CSR Internal adalah suatu tindakan dalam tujuannya untuk meningkatkan taraf ekonomi dan sosial karyawan maupun keluarganya yang telah diatur dalam undang-undang.(Rahman, 2009)	1. Lingkungan kerja karyawan 2. Kesehatan dan keselamatan kerja 3. Tentang tenaga kerja (Pelatihan tenaga kerja melalui program tertentu di tempat kerja, pengungkapan persentase gaji untuk pensiun, mengungkapkan bantuan atau bimbingan untuk tenaga kerja yang dalam proses mengundurkan diri atau yang telah membuat kesalahan) <i>Sumber : Edy Rismanda Sembiring (2005)</i>
2	CSR Eksternal (X2)	CSR Eksternal dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat sekitar baik dalam segi ekonomi, sosial,	1. Indikator Ekonomi a) Tingkat pertambahan kualitas sarana dan prasarana umum b) Tingkat peningkatan



		<p>maupun lingkungan sehingga tujuan perusahaan tidak hanya mendapatkan keuntungan semata namun memberikan dampak yang baik bagi lingkungan <i>Commision of the European Communities</i> (2014)</p>	<p>kemandirian masyarakat secara ekonomis</p> <p>c) Tingkat peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat secara berkelanjutan</p> <p>2. Indikator Sosial</p> <p>a) Terjadinya gejala atau konflik sosial</p> <p>b) Tingkat kualitas hubungan sosial antara perusahaan dengan masyarakat</p> <p>c) Tingkat kepuasan masyarakat</p> <p>3. Indikator Lingkungan</p> <p>a) Perusahaan melakukan pengendalian dan pencegahan kerusakan lingkungan, contohnya kegiatan pencegahan abrasi pantai</p> <p>b) Penerimaan penghargaan berkaitan dengan program lingkungan</p> <p>c) Pemberdayakan masyarakat sekitar untuk merawat lingkungan</p> <p><i>Sumber : Wibisono (2007)</i></p>
3	Kepuasan Kerja (Y1)	<p>Sesuatu hal yang mewakili perasaan karyawan baik perasaan menyenangkan atau tidak selama ia bekerja dengan berbagai evaluasi kinerjanya (Stephen P. Robbins - Timothy A. Judge, 2008).</p>	<p>a) Pekerjaan itu sendiri (kesesuaian dengan pekerjaannya)</p> <p>b) Kesesuaian gaji yang diterima</p> <p>c) Pengawasan pimpinan</p> <p>d) Kesempatan promosi</p> <p>e) Hubungan dengan sesama pekerja atau lingkungan kerja</p> <p><i>Sumber : Azeem dan Minnesota Satisfaction Questionnaire (2010)</i></p>

Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Phapros atau *total sampling*, dengan kata lain, seluruh sampel akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu karyawan di PT. Phapros Tbk, pada bagian SDM dan Umum, Keuangan, Akuntansi, CSR, dan Manajemen Resiko yaitu sebanyak 92 karyawan.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang sebelumnya telah lolos uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas) dengan model sebagai berikut:

Persamaan 1 :

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Dimana :

Y_1 = kepuasan kerja

X_1 = csr internal

X_2 = csr eksternal

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = koefisien regresi berganda

e_1, e_2 = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Phapros, Tbk yang berada di jalan Letjen Suprpto pada bagian SDM dan Umum, Keuangan, Akuntansi, CSR, dan Manajemen Resiko yaitu sebanyak 92 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh sampel akan digunakan, yaitu 92 karyawan. Data pengamatan yang digunakan merupakan data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder yaitu berupa buku laporan, jurnal, maupun penelitian terdahulu.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Uji T Hipotesis

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,805	5,271		3,568	,001		
	X1	,963	,197	,483	4,887	,000	,787	1,270
	X2	,273	,177	,152	1,542	,127	,787	1,270

a. Dependent Variable: Y1

Dari tabel di atas dapat diperoleh beberapa keputusan sebagai berikut :

- a. Nilai Sig CSR Internal (X1) adalah .000 < = 5%, maka H₀ ditolak ehingga X1 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).
- b. Nilai Sig CSR Eksternal (X2) adalah .152 < = 5%, maka H₀ diterima sehingga X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

Berdasarkan dari penelitian, variabel csr internal membuktikan bahwa dengan pengujian hipotesis besarnya pengaruh variabel csr internal terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,483. Nilai

koefisien tersebut memiliki arti bahwa meningkatnya penerapan csr internal di perusahaan akan menambah kepuasan kerja seorang karyawan. Melalui pengujian hipotesis nilai t hitung sebesar 4,887 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel csr internal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara pasial variabel csr internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal yang sama juga dilakukan oleh peneliti Retno Puspita Sari dan Heru Susilo (2017) mengatakan bahwa aspek csr internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dalam penelitian ini mengatakan bahwa salah satu tanggung jawab sosial suatu perusahaan adalah mensejahterakan karyawannya dengan cara memenuhi kebutuhannya sehingga akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ruth V Aguilera, et al (2007) yang mengatakan bahwa penerapan csr internal pada perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Aharon Tziner dan Yaki Bar (2011) yang menyatakan bahwa CSR Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alin Stancu dan Georgiana Florentina (2011) yang menyatakan bahwa CSR Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan diadakannya CSR Internal oleh perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan. CSR diartikan sebagai komitmen usaha yang dilakukan dengan etis, resmi, dan juga bisa berkontribusi kepada peningkatan ekonomi yang dibarengi dengan peningkatan kualitas hidup para karyawan, termasuk juga keluarganya, komunitas lokal, maupun masyarakat luas (Azheri, 2011)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini penerapan CSR Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian, variabel csr eksternal membuktikan bahwa dengan pengujian hipotesis besarnya pengaruh variabel csr eksternal terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,152. Koefisien tersebut memiliki nilai yang positif namun kecil sehingga hanya sebagian kecil saja penerapan csr eksternal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Phapros. Hal senada juga terlihat dari pengujian hipotesis melalui pengujian nilai hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,542 sehingga nilai signifikansi sebesar $0,152 < \alpha = 5\%$, maka H_0 diterima sehingga X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hal ini mengartikan bahwa penerapan csr eksternal di PT. Phapros ditolak bahwa csr eksternal mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga dilakukan pada penelitian oleh Sri Endarti (2011) menunjukkan bahwa csr eksternal berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian hal ini dikarenakan csr yang dijalankan tidak disosialisasikan secara luas oleh karyawan, tidak melibatkan karyawan, implementasi csr masih rendah, dan belum menjadi budaya dan strategi perusahaan. Program yang dilaksanakan belum konsisten dan kontinyu, di samping itu pemahaman csr sendiri belum seragam

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan CSR Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penerapan CSR Eksternal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak atau menggunakan populasi yang lebih banyak agar mengetahui kondisi yang sesungguhnya, perlu adanya pertemuan secara langsung antara peneliti dengan responden sehingga apabila ada yang kurang dimengerti dalam proses pengisian kuesioner dapat bertanya langsung dengan peneliti. Dan juga membantu responden untuk menjawab dengan cermat, hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan masih terbilang rendah, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan aplikasi SEM AMOS sehingga datanya lebih rinci dan dapat mengetahui hubungan setiap dimensi bahkan tiap indikator.

**REFERENSI**

- A.B Susanto, (2009). Reputation – Driven Corporate Social Responsibility : Pendekatan Strategik Manajemen dalam CSR , Jakarta : Esensi
- Ali, Imran., & Rehman, Kashir Ur., Ali, Syed Irshad. (2010). *Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment and Organizational Performance. Journal of Business Management Vol. 4 (12)*. Pakistan : IQRA University Islamabad
- Aguilera, Ruth V., Rupp, Deborah E., Williams, Cynthia A. (2007). “Putting the S Back in Corporate Social Responsibility : A Multilevel Theory of Social Change in Organizations”
- Azheri, Busyra. (2011). Corporate social responsibility: Dari voluntary menjadi mandatory. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Freeman, R. (2001). A Stakeholder Approach to Strategic Management. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=263511.SSRN. Diakses tanggal 2 Juni 2010.
- Indarti, Sri. (2011). “Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility) dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Bisnis”
- Kartini, Dwi. (2013). Corporate Social Responsibility Transformasi Konsep Sustainability Management dan Implementasi di Indonesia. Bandung: PT. Refika Aditama
- Radyati, Maria R. Nindita. (2014). “*Sustainable Business dan Corporate Social Responsibility (CSR)*”. Jakarta: Harian Sinar Harapan
- Stancu, Alin., & Georgiana Florentina. (2011). “*The Impact of Corporate Social Responsibility on Employees*”
- Sari, R.P., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, 1-9
- Sembiring, Eddy Rismanda. (2005). Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial : Studi Empiris pada Perusahaan yang Tercatat di Brsa Efek Jakarta, Simposium Nasional Akuntansi VIII.
- Supriyanto, W.N., & Susilo. H. (2017). “Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”



Prutina, Zana. (2016). *“The Effect of Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction”*

Tziner, Aharon., & Yaki Bar. (2011). *“The Impact of Corporate Social Responsibility on Employees”*

Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4756.

Wibisono, Yusuf. (2007). *Membedah Konsep & Aplikasi Corporate Social Responsibility*. Gresik: Fascho Publishing