

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Keith David dan John Newstorm (2008: 105) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Handoko (2008: 193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Variabel-variabel yang menentukan kepuasan kerja adalah : kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung yang

membentuk suatu komitmen bersama. Katzel menyatakan bahwa karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang secara mental menantang. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan (Juliandi, 2005: 184).

2.1.2 Manfaat Pemahaman Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat menarik dan populer di kalangan para ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti dari banyaknya penelitian yang dilakukan pada para pekerja yang bekerja di sebuah organisasi besar. Manfaat pemahaman kepuasan kerja tersebut adalah sebagai berikut As'ad (2005: 66)

1. Bagi individu

Penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerjamemungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan dankesejahteraan hidup individu

2. Bagi industri/organisasi

Penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku para karyawannya.

3. Bagi masyarakat

Dengan adanya pemahaman tentang kepuasan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka yang pada akhirnya masyarakat akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari sebuah organisasi.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2011:120) teori-teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang tenaga kerja sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Yang menjadi tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individual atau karyawan berbeda tingkat kepuasannya. Namun banyak sekali faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yang menentukan besarnya kontribusi mereka kepada perusahaan.

Menurut Robbins (2006:76) bahwa faktor – faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah : ganjaran yang pantas, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian-pekerjaan. Menurut DeSantis dan Durst dalam Panggabean (2002:130) faktor-faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan yaitu :

a. Gaji

Balasan jasa yang berupa upah dan gaji merupakan hal yang membawa pengaruh yang signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang merupakan faktor untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia disamping juga merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi bagi karyawan. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit tambahan juga penting dan berpengaruh secara signifikan namun karyawan lebih cenderung menganggap remeh karena mereka tidak mengetahui secara total berapa banyak mereka menerima benefit. Karena mereka tidak dapat memilih jenis paket total yang disebut sebagai rancana benefit fleksibel yang mereka sukai yang memberikan peningkatan signifikan dalam menciptakan kepuasan terhadap benefit itu sendiri dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh

b. *Monetary/non-monetary*

Yaitu adanya penghargaan terhadap kinerja karyawan dari segi monetary misalnya gaji dan upah dan non-monetary misalnya promosi dan lain-lain.

c. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)

Yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.

- d. Karakteristik kerja (*work characteristics*)
Merupakan faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- e. Karakteristik individu yang dianutnya, yaitu sikap dan perilaku yang ada pada individu akibat dari nilai-nilai.

Mangkunegara (2001:120) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.2 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

2.2.1 Pengertian CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Tanggung jawab sosial perusahaan adalah kewajiban yang diimplikasikan, di dorong, atau dirasakan para manajer, yang bertindak dalam kapasitas resmi mereka, untuk melayani atau melindungi kepentingan-kepentingan dari kelompok-kelompok di luar diri mereka.

Ketika suatu perusahaan berperilaku seolah ia adalah makhluk yang memiliki kesadaran akan benar dan salah, perusahaan tersebut dikatakan bertanggung jawab secara

sosial. Ini adalah cara perusahaan sebagai suatu keseluruhan berperilaku terhadap masyarakat.

Corporate Social Responsibility merupakan suatu komitmen berkelanjutan dari dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi dari komunitas setempat ataupun masyarakat luas.

Phillip Kotler dan Nancy Lee, dalam “*Corporate Social Responsibility*”, Wiley, 2007, menyampaikan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) dapat diartikan sebagai komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui praktik bisnis dan opsional dan melalui sumber daya perusahaan yang di kelolanya. CSR penting bagi pengembangan perusahaan melalui interaksi perusahaan dengan memberdayakan masyarakat. Dengan kebijakan yang tepat, perusahaan sebagai industry, dapat mencurahkan perhatiannya kepada proses dan membangun komunitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan bersinergi dalam aktivitas bisnis perusahaan.

2.2.2 Kewajiban Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

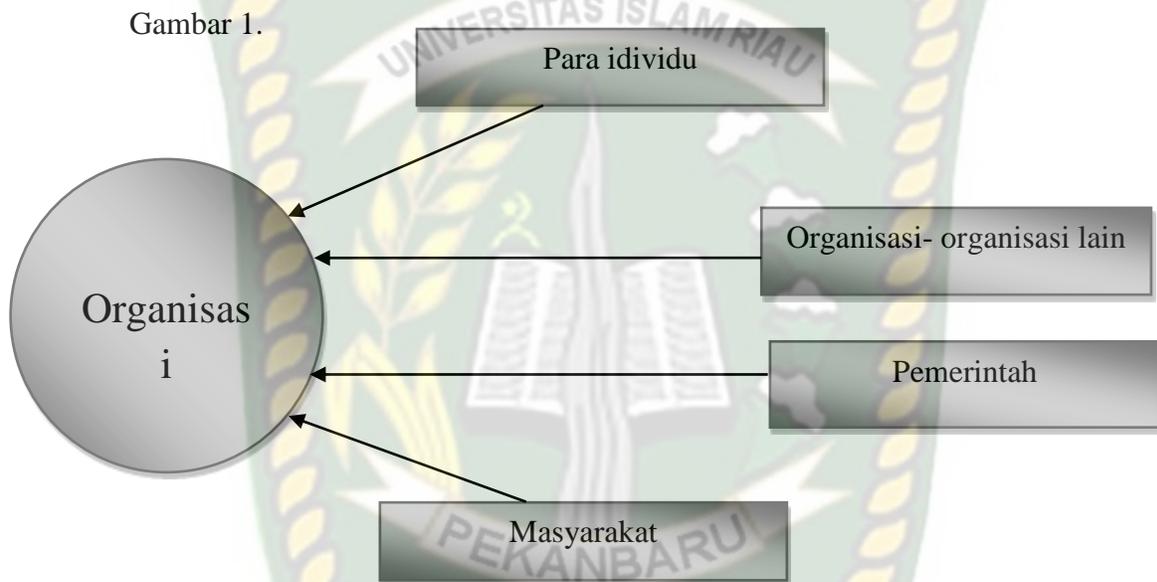
a. Kewajiban Terhadap individu.

Organisasi memiliki sejumlah kewajiban tertentu terhadap para karyawan mereka. Para individu sering kali menemukan saluran sehat untuk energy mereka dengan berhubungan organisasi. Dari perusahaan tempat bekerja, mereka mengharapkan bayaran harian yang adil untuk suatu kerja harian yang adil, dan mungkin lebih lagi. Banyak orang berharap dibayar jika absen karena memberikan suara dalam pemilu, menjalankan tugas juri, dan sebagainya. Sampai satu titik dimana harapan- harapan tersebut menjadi bagian dari kontrak sosial . banyak individu yang menyuarakan opini mereka dengan

membeli saham dari perusahaan – perusahaan yang memiliki reputasi sebagai perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial.

b. Kewajiban Terhadap Organisasi Lain

Para manajer harus peduli dengan hubungan-hubungan, baik dengan organisasi-organisasi yang mirip dengan milik mereka, seperti pesaing, maupun yang sama sekali berbeda.



Gambar: Kontrak Sosial

Sumber : Buku Mangkunegara 2011

Perusahaan- perusahaan komersial diharapkan untuk bersaing satu sama lain pada landasan yang terhormat, tanpa ketidakpedulian yang tidak adil atau tidak bertanggung jawab terhadap hak-hak bersama mereka. Namun, beberapa organisasi tampaknya memiliki sikap melecehkan para pesaing, terutama pada saat mereka merekrut. Lembaga-lembaga amal seperti United Way, mengharapkan dukungan dari perusahaan- perusahaan , yang sering kali mencakup pinjaman dari para eksekutif untuk membantu pelanggan dana tahunan.

c. **Kewajiban Terhadap Pemerintah**

Dalam kontrak sosial untuk setiap jenis organisasi, pemerintah adalah pihak penting. Dibawah dukungan pemerintah, perusahaan- perusahaan dapat memiliki ijin untuk menjalankan bisnis, demikian pula dengan hak-hak paten, merek dagang dan sebagainya.

Selain itu, organisasi diharapkan dapat menyadari adanya kebutuhan akan keteraturan dan bukan kekacauan dan untuk menerima sejumlah investasi pemerintah dalam sebagai urusan organisasi.

d. **Kewajiban Terhadap Masyarakat Umum**

Pandangan tradisioanl mengenai tanggung jawab perusahaan adalah bahwa perusahaan- perusahaan harus menghasilkan dan mendistribusikan barang- barang dan jasa untuk mendapatkan laba. Perusahaan- perusahaan telah menjalankan fungsi ini secara efektif, dan menjadikan Amerika Serikat sebagai salah satu negara dengan standar hidup keseluruhan tertinggi didunia.

Perusahaan –perusahaan beroperasi atas persetujuan public dengan bertujuan dasar memenuhi kebutuhan tersebut sudah dipenuhi kebutuhan- kebutuhan masyarakat. Ketika kebutuhan tersebut sudah terpenuhi secara lebih lengkap, masyarakat meminta lebih banyak kepada semua lembaga, terutama kepada perusahaan bisnis yang besar.

2.2.3 Mengimplementasikan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

Untuk mengatasi pemberitaan negatif mengenai kejahatan- kejahatan perusahaan dan memelihara kepercayaan, perusahaan –perusahaan kini mengadakan pemeriksaan atas kegiatan –kegiatan tanggung jawab sosial mereka, dan bukan hanya memeriksa keuangan.

Pemeriksaan Sosial (social audit) adalah penilaian sistematis atas kegiatan-kegiatan

prusahaan yang berhubungan dengan dampak sosialnya. Berikut jenis pemeriksaan sosial yang saat ini digunakan adalah: daftar kegiatan sederhana, kumpulan pembelajaran yang relevan secara sosial, penentuan dampak sosial

Program CSR seharusnya bukanlah kegiatan satu waktu saja namun lebih merupakan upaya berkelanjutan untuk memantau dan melaporkan prestasi-prestasi perusahaan dalam bidang tanggung jawab sosial.

2.3 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) INTERNAL

2.3.1 Pengertian *Corporate Social Responsibility* (CSR) INTERNAL

Tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) secara umum merupakan kontribusi menyeluruh dari dunia usaha terhadap pembangunan berkelanjutan dengan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatannya. CSR terdiri dari dua bagian yaitu CSR internal dan CSR eksternal. Internal maksudnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap orang-orang yang berada di dalam perusahaan seperti supervisor, karyawan pelaksana, manajer, pemegang saham dan direksi perusahaan. Eksternal maksudnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap orang-orang yang tidak berkaitan langsung dengan perusahaan seperti pemerintah, pelanggan, komunitas, masyarakat dan pemasok.

Susanto (2009:41) mendefinisikan *Corporate Social Responsibility* adalah untuk ini menekankan perlunya memberikan perhatian secara seimbang terhadap kepentingan berbagai stakeholder yang beragam dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh para pelaku bisnis melalui perilaku yang secara sosial bertanggung jawab.

Konsep *Corporate Social Responsibility* pertama kali dikemukakan oleh Bowen yaitu konsep *Cost Benefit Ratio Social Benefit Ratio*. Emil (1953) dalam Ardianto dan

Machfuds (2011:39) menyimpulkan konsep *Cost Benefit Ratio Social Benefit Ratio* yaitu bahwa setiap perusahaan berskala besar hendaknya jangan hanya bermotivasi mencapai profit sebesar-besarnya dengan membandingkan *cost* dan *benefit* tanpa sama sekali melihat ratio antara *cost* dengan manfaat sosial dan keberadaan perusahaan terhadap lingkungan.

Menurut Winerberg, *Corporate Social Responsibility* didasarkan pada nilai (value based) perusahaan. Karena itu *Corporate Social Responsibility* di tujukan pada jajaran stakeholder dalam pengertian luas yang dibaginya menjadi tiga, yaitu:

- 1) Stakeholder internal seperti karyawan dan pemegang saham.
- 2) Stakeholder external seperti konsumen, komunitas masyarakat di sekitar, dan LSM.
- 3) Stakeholder lainnya seperti pemasok, kelompok SRI (social responsibility investor), dan licencing partner.

Pohan (2008:27) yaitu *Corporate Social Responsibility* internal adalah tanggung jawab moral perusahaan terhadap karyawan dengan membina hubungan kerja yang baik di berbagai tingkatan kedudukan mulai dari bawah sampai ketinggian atasan, saling percaya antara pengusaha dan bawahan, menciptakan keterbukaan dari masalah informasi peraturan perusahaan seluruhnya yang berkaitan dengan kemajuan dan kemunduran perusahaan.

Susanto (2009) yaitu *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah melibatkan karyawan dan juga pihak lain yang menjadi sasaran komitmen CSR yang berarti memfokuskan dari pada kesadaran. Dimana karyawan dan pihak lain tersebut yang menjadi sasaran komitmen CSR harus menerima konteks

dan latar belakang pendekatan perusahaan terhadap CSR, termasuk motivasi untuk terlibat di dalamnya.

Melibatkan karyawan dan juga pihak lain yang menjadi sasaran komitmen CSR dalam diskusi mengenai bagaimana komitmen CSR diimplikasikan adalah sebuah cara untuk membangun rasa kepemilikan serta kebanggaan terhadap aktivitas CSR perusahaan.

CSR Internal adalah tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan internalnya. Lingkungan internal yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility) tidak hanya membawa konsekuensi logis terhadap baik tidaknya citra perusahaan di masyarakat. Pelaksanaan CSR juga berperan dalam peningkatan kinerja dan sumber daya perusahaan yang semakin baik dari sebelumnya. Implementasi CSR tersebut dapat diwujudkan dalam peran sosial perusahaan terhadap lingkungan internal perusahaannya. Dalam hal ini kesejahteraan hidup para karyawannya. Pelaksanaan CSR yang tepat adalah mengutamakan lingkungan internal perusahaan terlebih dahulu.

Kesejahteraan kehidupan karyawan penting untuk menjaga kualitas kinerja dan sumber daya perusahaan. Pelaksanaan CSR internal yang baik dan benar akan memperbaiki aktivitas perusahaan tersebut. Perbaikan tersebut ditandai dengan munculnya keunggulan kompetitif di internal perusahaan dan berdampak dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme karyawan. Beberapa contoh CSR Internal adalah beasiswa bagi anak karyawan, program perumahan karyawan, program kesehatan karyawan, hadiah umroh dan naik haji bagi karyawan.

CSR Internal bertujuan untuk membangun rasa sikap peduli, persahabatan, rasa memiliki baik antar karyawan, dan juga karyawan dengan perusahaan, meningkatkan solidaritas, produktivitas, inovasi, dan kreativitas, dan yang paling penting karyawan akan terfokus dengan pekerjaannya. CSR Internal perusahaan ini dapat diwujudkan dalam berbagai aktivitas sosial. Contohnya adalah program beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi dari tingkat SD sampai Universitas, program perumahan karyawan, program koperasi karyawan, program kesehatan karyawan: pemeriksaan kesehatan gratis, pembagian food suplemen bagi peningkatan gizi anak, program sembako.

Pelaksanaan CSR Internal yang baik dan benar akan memperbaiki aktivitas perusahaan tersebut. Perbaikan tersebut ditandai dengan munculnya keunggulan kompetitif di internal perusahaan dan berdampak dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme karyawan.

Susanto (2009:15) Karyawan akan merasa bangga bekerja pada perusahaan dan menjadi sangat perhatian terhadap hal yang detail dalam aktivitas kerjanya. Mereka fokus dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Selama melaksanakan program CSR bagi karyawannya, ini berkat kejujuran yang kian tumbuh di setiap karyawan. Jadi hendaknya perusahaan membuat suatu CSR Internal, karena hal tersebut dapat mendatangkan banyak keuntungan, diantaranya adalah karyawan akan merasa terbantu, karyawan akan lebih mencintai perusahaan, membela perusahaan, dan juga akan meningkatkan produktivitas dari karyawan tersebut. Dan yang paling penting adalah keluarga karyawan percaya terhadap perusahaan. Dengan begitu, keluarga karyawan juga dapat membantu dalam keberlangsungan hidup perusahaan.

CSR Internal sama halnya dengan CSR Eksternal yaitu sikap peduli atau aktifitas sosial dari perusahaan dengan menggunakan uang dari keuntungan perusahaan. Jika CSR Eksternal maka diberikan kepada pihak Eksternal perusahaan seperti warga sekitar tempat perusahaan berdiri tetapi bisa juga untuk pihak eskternal perusahaan yang lebih luas tergantung kebijakan perusahaan. Sedangkan CSR Internal diperuntukkan untuk karyawan-karyawan perusahaan.

CSR Internal dilakukan untuk membangun rasa peduli, persahabatan dan rasa saling memiliki antara karyawan dan perusahaan yang diwujudkan dalam berbagai aktivitas sosial. Contoh CSR Internal yang sering dilakukan perusahaan-perusahaan adalah program beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi dari tingkat SD sampai Universitas, program perumahan karyawan, program koperasi karyawan, program kesehatan karyawan, pemeriksaan kesehatan gratis, pembagian food suplemen bagi peningkatan gizi anak dan program sembako.

2.3.2 Manfaat Program CSR Internal

Dengan melaksanakan program CSR banyak sekali manfaat yang akan diperoleh perusahaan (Untung, 2007:7) yaitu:

1. Mempertahankan dan mendongkrak reputasi serta citra merek perusahaan. Kontribusi positif pasti akan mendongkrak reputasi dan citra positif perusahaan. Inilah yang menjadi modal *non financial* utama bagi perusahaan dan *stakeholder*-nya yang menjadi nilai tambah bagi perusahaan untuk dapat tumbuh secara berkelanjutan.
2. Mendapatkan lisensi untuk beroperasi secara sosial. Masyarakat sekitar perusahaan merupakan komunitas utama perusahaan. Ketika mereka mendapatkan manfaat dari

keberadaan perusahaan, maka pasti dengan sendirinya mereka ikut merasa memiliki perusahaan. Sehingga imbalan yang diberikan ke perusahaan paling tidak adalah keleluasaan untuk menjalankan roda bisnisnya di wilayah tersebut. Jadi program CSR diharapkan menjadi bagian dari asuransi sosial yang akan menghasilkan harmoni dan persepsi positif dari masyarakat terhadap eksistensi perusahaan.

3. Mereduksi risiko bisnis perusahaan. Mengelola resiko ditengah kompleksnya permasalahan perusahaan merupakan hal yang essential untuk suksesnya usaha. Perusahaan mesti menyadari bahwa kegagalan untuk memenuhi ekspektasi *stakeholders* pasti akan menjadi bom waktu yang dapat memicu risiko yang tidak diharapkan. Misalnya, disharmoni dengan *stakeholder* hingga pembatalan atau penghentian operasi, yang ujungnya akan merusak dan menurunkan reputasi bahkan kinerja perusahaan. Bila hal itu terjadi, maka perusahaan mengeluarkan biaya yang mungkin justru berlipat besarnya dibandingkan biaya untuk mengimplementasikan CSR.
4. Melebarkan akses sumber daya bagi operasional usaha. *Track record* yang baik dalam pengelolaan CSR merupakan keunggulan bersaing bagi perusahaan yang dapat membantu untuk memuluskan jalan menuju sumber daya yang diperlukan perusahaan.
5. Membuka peluang pasar yang luas. Investasi yang ditanamkan untuk program CSR ini dapat menjadi tiket bagi perusahaan menuju peluang pasar yang terbuka lebar. Termasuk didalamnya akan memupuk loyalitas konsumen dan menembus pangsa pasar baru. Sudah banyak bukti akan resistensi konsumen terhadap produk-produk yang tidak mengikuti aturan dan tidak dianggap terhadap isu sosial dan lingkungan.

6. Mereduksi biaya misalnya terkait dampak pembuangan limbah. Banyak contoh yang menggambarkan keuntungan perusahaan yang didapat dari penghematan biaya yang merupakan buah dari implementasi dari penerapan program tanggung jawab sosialnya. Yang paling mudah dipahami adalah upaya untuk mereduksi limbah melalui proses daur ulang ke siklus produksi. Di samping mereduksi biaya, proses itu tentu juga mereduksi buangan keluar sehingga menjadi aman.
7. Memperbaiki hubungan dengan *stakeholder*. Implementasi program CSR tentunya akan menambah frekuensi komunikasi dengan *stakeholder*. Nuansa seperti itu dapat membentangkan karpet merah bagi terbentuknya kepercayaan kepada perusahaan.
8. Memperbaiki hubungan dengan regulator. Perusahaan yang menerapkan program CSR pada dasarnya merupakan upaya untuk meringankan beban pemerintah sebagai regulator. Sebab pemerintah yang menjadi penanggung jawab untuk mensejahterakan masyarakat dan melestarikan lingkungan. Tanpa bantuan dari perusahaan, umumnya terlalu berat bagi pemerintah untuk menanggung beban tersebut.
9. Meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Kesejahteraan yang diberikan para pelaku CSR umumnya sudah jauh melebihi standard normatif kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan. Oleh karenanya wajar bila karyawan menjadi terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Disamping itu, reputasi perusahaan yang baik dimata *stakeholders* juga merupakan vitamin tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam berkarya.
10. Peluang mendapatkan penghargaan. Banyak *reward* ditawarkan bagi penggiat CSR, sehingga kesempatan untuk mendapatkan kans yang cukup tinggi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi CSR Internal

Menurut Wibisono (2007:7) implementasi CSR pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Komitmen pimpinannya

Perusahaan yang pimpinannya tidak tanggap dengan masalah sosial, jangan diharap akan memedulikan aktivitas sosial.

2. Ukuran dan kematangan sosial

Perusahaan besar dan mapan lebih mempunyai potensi member kontribusi ketimbang perusahaan kecil dan belum mapan.

3. Regulasi dan sistem perpajakan yang diatur pemerintah

Semakin amburadul regulasi dan penataan pajak akan membuat semakin kecil ketertarikan perusahaan untuk memberikan donasi dan sumbangan sosial kepada masyarakat. Sebaliknya, semakin kondusif regulasi atau semakin besar insentif pajak yang diberikan, akan lebih berpotensi memberi semangat kepada perusahaan untuk berkontribusi kepada masyarakat.

2.3.4 Perilaku Perusahaan dalam Mengimplementasikan CSR

Untung (2007:7) mengkategorikan perilaku perusahaan dalam mengimplemenmtasikan CSR menjadi 4 peringkat, yaitu:

1. Hitam

Perusahaan ini menjalankan bisnisnya semata-mata untuk kepentingannya sendiri dan tidak peduli pada aspek lingkungan dan sosial sekeliling dalam menjalankan usahanya.

2. Merah

Perusahaan ini memiliki kecenderungan mengeksploitasi sumberdaya melampaui daya dukung ekologi, sosial, dan ekonomi serta secara kolektif menghasilkan dampak negatif ditingkatkan regional bahkan global. Perusahaan mungkin mulai mempraktikkan CSR, namun memandangnya hanya sebagai komponen biaya yang akan mengurangi keuntungannya.

3. Biru

Perusahaan ini menganggap praktik CSR akan memberi dampak positif terhadap usahanya, karena perusahaan menilai CSR sebagai investasi, bukan biaya. Perusahaan secara sukarela mempraktikkan CSR karena meyakini bahwa investasi sosial ini akan berbuah pada lancarnya operasional perusahaan, disamping citra dan reputasi yang positif juga layak perusahaan dapatkan.

4. Hijau

Perusahaan ini dengan tulus mempraktekkan CSR. CSR telah ditempatkan pada strategi inti dan jantung bisnis perusahaan. Bagi perusahaan, CSR tidak sekedar dianggap sebagai suatu keharusan, namun merupakan suatu kebutuhan, CSR bukan lagi sebagai modal sosial. Perusahaan percaya, ada nilai tukar atas aspek lingkungan dan aspek sosial terhadap aspek ekonomi.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai

tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2001:183) ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Mardiana (2001:55) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Sadarmayanti (2001:31), mengemukakan bahwa“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Berdasarkan dua definisi tersebut diuraikan indikator lingkungan kerja adalah seperti, penerangan cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban,sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis, bau-bauan ditempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi, musik, keamanan di tempat kerja, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama rekan kerja.

2.5 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:26), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun dimensi yang digunakan yaitu lingkungan kerja fisik dengan melihat indikatornya yaitu ruangan, sirkulasi udara, dan kebersihan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecilkan pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.5.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi, karna dengan lingkungan kerja yang mendukung para karyawan juga merasa nyaman dan tidak ada rasa bosan

selama berada di lingkungan perusahaan. Karena kenyamanan tersebut sangat penting untuk loyalitas karyawan . Semakin terpenuhi kebutuhan atau kelengkapan alat lingkungan kerja di perusahaan maka semakin mudah pula karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Arep, 2003).

Bambang (1991:122) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan / baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya

2.5.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

(Alex. S. Nitisemito, 2002 : 183) Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : pewarnaan, penerangan, udara suara bising, ruang gerak, kebersihan.

Berdasarkan faktor-faktor di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Di sini bukan warna saja yang perlu diperhatikan, karena kombinasi warna yang salah dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi orang yang memandangnya. Rasa yang tidak menyenangkan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, masalah warna bukan hanya pada dinding saja, namun juga warna mesin, peralatan dan bahkan warna seragam yang dikenakan oleh karyawan.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Atas dasar hal tersebut di atas maka, pemeliharaan sistem penerangan ini sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan, walaupun demikian sistem penerangan ini hanya menunjang saja bukan satu-satunya faktor yang menentukan berhasilnya proses produksi. Disamping faktor penerangan, faktor-faktor lain juga harus diperhatikan.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya

semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun suhu udara atau temperatur ruang kerja karyawan yang didapat dipertahankan baik pada musim panas maupun di musim dingin adalah bahwa suhu udara harus dipertahankan di bawah 21 derajat celcius untuk menekan kelembaban.

4. Suara bising

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun. perusahaan.

Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan seperti:

- a. Mengurangi intensitas dari bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis.
- b. Mencegah terpencah atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup rapat-rapat suara bising tersebut.
- c. Menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara itu seperti rock wall atau fiber glass.

5. Ruang gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya

tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

2.5.3 Layout Lingkungan Kerja

Istilah tata ruang kantor berasal dari bahasa inggris, yaitu Office Layout atau sering disebut juga layout saja. Tata ruang kantor adalah pengaturan perabotan, mesin, dan sebagainya di dalam ruangan yang tersedia. Ada beberapa ahli yang mendefinisikan tata ruang kantor diantaranya, sebagai berikut :

1. Menurut George Terry yang disadur dari The Liang Gie menyatakan “Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak” (2000:200).
2. Menurut Littlefield dan Peterson menyatakan “Tata ruang kantor dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia”

(2000:117). Tata ruang kantor disusun berdasarkan aliran pekerjaan kantor sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan produktifitas. Selain itu pengaturan tata ruang kantor yang baik akan memberikan keuntungan-keuntungan, diantaranya :

- a. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai, karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu.
- b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan.
- c. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya.
- d. Mencegah para pegawai di bagian lain terganggu oleh publik yang akan memenuhi suatu bagian tertentu. (The Liang Gie, 2000:162). Akibat perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini, mengakibatkan penerapan tata ruang kantor ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dari beberapa pakar yang mengutarakan tentang pengertian tata ruang, diantaranya George R. Terry dalam buku *office management and Control* tahun 1958 menyatakan sebagai berikut :

“Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terinci dari ruangan tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak”. Dengan kata lain, arti tata ruang kantor dapat pula diutarakan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga tercapai efisiensi kerja

2.6 Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Internal dengan Kepuasan Kerja

Penelitian demi penelitian menunjukkan bahwa CSR secara signifikan memiliki kaitan dengan kepuasan karyawan. Karyawan cenderung merasa nyaman untuk datang bekerja dan mendapatkan gaji, begitu juga halnya dengan ikut berkontribusi dalam masalah-masalah sosial dan lingkungan sekitar. Hal ini tercermin dari definisi pendapat McElhaney mengenai CSR (2008:102), yakni: *“Study after study shows that CSR is significantly linked to employee satisfaction. Employees tend to feel good about coming to work and earning a paycheck, contributing to some sort of a social or environmental issues”*.

Menurut Brown (dalam Groening, 2008:52).Bendapat bahwa dampak dari CSR Internal yang diarahkan atau ditujukan pada karyawan kemungkinan adalah untuk meningkatkan rasa kepuasan karyawan, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan rasa kepuasan pada pelanggan dan membuat perusahaan menjadi lebih berorientasi dalam dunia pemasaran.

Menurut Amann dan Stanusch (2013:443), Berpendapat bahwa sesungguhnya contoh dari praktik CSR Internal relevan dengan karyawan, termasuk kesehatan dan keamanan dalam bekerja, pengembangan skill pekerja, kesejahteraan dan kepuasan, kualitas kerja dan keadilan sosial. Lainnya termasuk: lingkungan kerja yang nyaman, upah yang adil dan sistem penghargaan, sistem komunikasi yang terbuka dan fleksibel, dan keseimbangan hidup dan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dan terpenting bagi perusahaan karena kepuasan kerja

karyawan memberikan dampak yang sangat berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan sikap atau dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Salah satu sikap positif yang ditunjukkan karyawan sebagai dampak dari kepuasan kerjanya adalah peningkatan kinerja, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan. Namun pada kenyataannya, kepuasan kerja ini tidak terbentuk dan terjadi begitu saja. Tentu ada beberapa faktor dan aspek yang harus diperhatikan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan dan kepentingan karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Corporate Social Responsibility (CSR) memiliki kaitan yang cukup erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, penerapan CSR dipandang sebagai salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bentuk perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kelangsungan 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. Oleh karena itu, CSR sebagai salah satu program perusahaan yang sangat perhatian dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan diharapkan mampu dijadikan sebagai pemicu meningkatnya rasa kepuasan kerja pada karyawan.

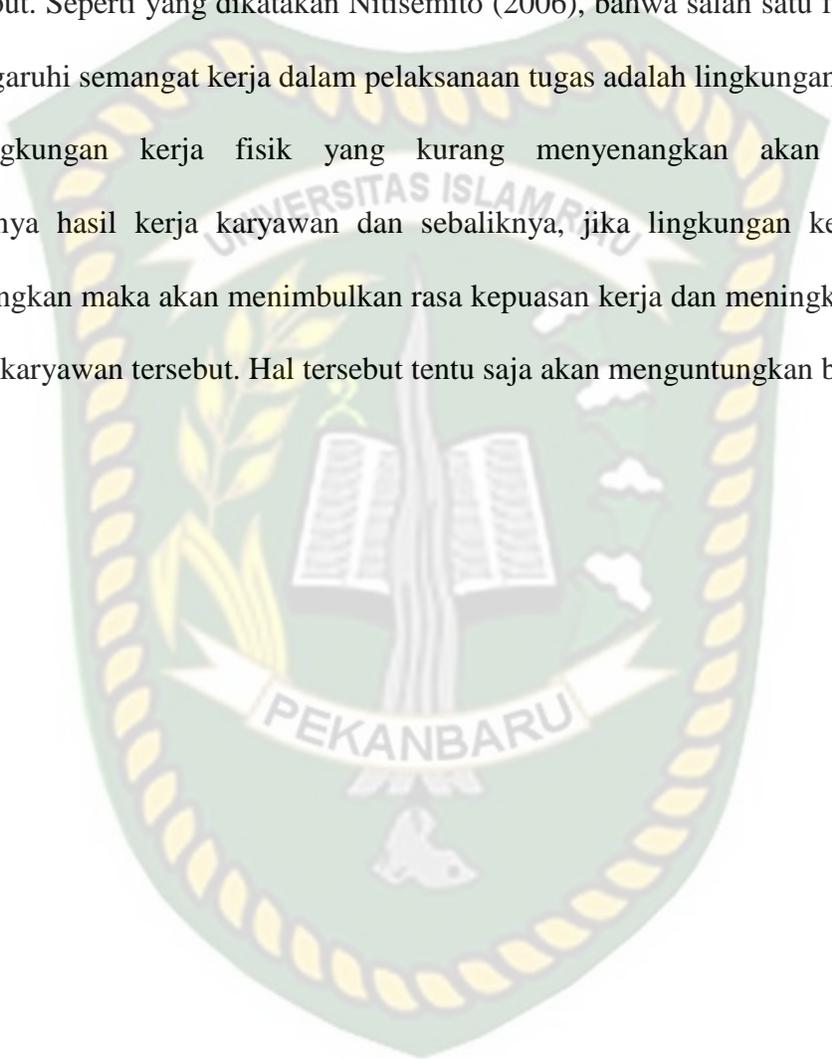
2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja Fisik sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik karyawan. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Ogder (2006: 156) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan

dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik karyawan di perusahaan.

Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Seperti yang dikatakan Nitisemito (2006), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri karyawan tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan.



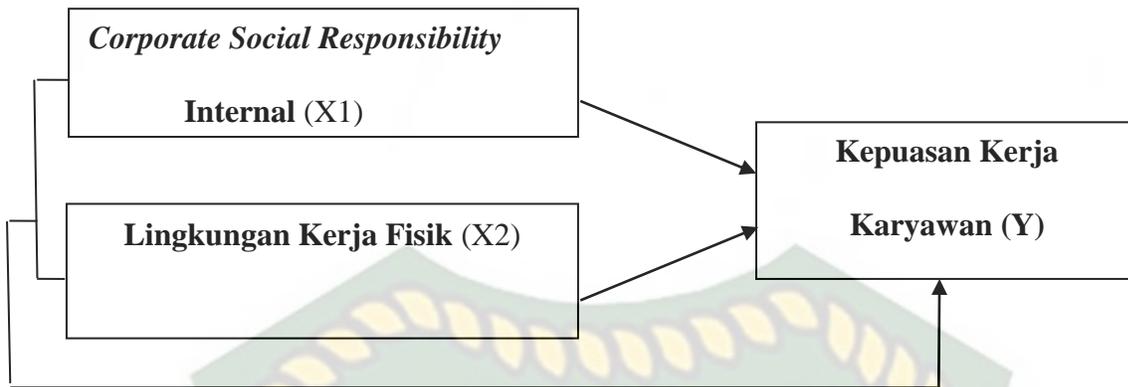
2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| Nama Penelitian | Judul Penelitian | Permasalahan Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|-------------------------|---|--|---|--|
| Munthe Supriatno (2008) | Pengaruh Coporate Social Responsibiliy terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Persero Medan | Apakah CSR internal dilaksanakan di dalam perusahaan ini berpengaruh pada karyawan | CSR internal , dan karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSR internal sudah baik dilaksanakan di perusahaan ini. Hal ini terlihat dari pihak manajemen yang memperhatikan karyawan dengan melakukan peningkatan upah berdasarkan golongan, adanya jamsostek dimana seluruh karyawan masuk dalam program jamsostek, fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, PT.Perkebunan Nusantara IV mempunyai klinik sendiri yang sudah cukup memadai dan kantor SP-BUN, dan memberikan berbagai Tunjangan dan bonus bagi karyawan. |
| Heru Susilo (2017) | Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi | Apakah CSR internal yang dilaksanakan di dalam perusahaan ini berpengaruh terhadap | CSR Internal terhadap Kepuasan Karyawan dan Komitmen Organisasi | Hasil dari penelitian menunjukkan <i>Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai |
| Nama Penelitian | Judul Penelitian | Permasalahan Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
| | | kepuasan kerja dan komitmen | | koeffisien beta sebesar 0,751. |

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|--------------------------|---|
| | | organisasi karyawan | | <i>Coorporate Social Responsibility</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefidien beta 0,074. Kepuasan Kerj nberpengaruh siggnifikan terhadap komitmen organnisasi dengan niaio koefisien beta swebesa 0,424. Kepuasan kerja memediasi <i>Corporate Social Responsibility</i> terhadap komitmen organisasi dngan nilai pengaruhi tidak langsgn lebih besar daripada pengaruh |
| Hantoro Arief Gisijanto (2016) | Pengaruh Penerapan <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FEDERAL INTERNATIO NAL FINANCE | Apakah CSR berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FEDERAL INTERNATIO NAL FINANCE | CSR dan Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan Employee Support berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Diversity berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. |

2.9. Kerangka Penelitian



Gambar : Kerangka Konseptual

2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008:93) Berdasarkan permasalahan , penulis merumuskan Hipotesis “ **Program Corporate Social Responsibility Internal dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai** ”.