

PENGARUH CSR INTERNAL DAN CSR EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi pada Kantor PT. Phapros, Tbk Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

Laras Puspa Lestari
NIM. 12010114130198

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Laras Puspa Lestari

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130198

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH CSR INTERNAL DAN CSR
EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN (Studi pada Kantor
PT. Phapros, Tbk Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M

Semarang, 29 Maret 2018

Dosen Pembimbing

Dra. Rini Nugraheni, M.M

NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Laras Puspa Lestari

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130198

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH CSR INTERNAL DAN CSR
EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN (Studi pada Kantor
PT. Phapros, Tbk Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

Tim Penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)
2. (.....)
3. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Laras Puspa Lestari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH CSR INTERNAL DAN CSR EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Phapros, Tbk Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, ayng saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan / tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 2 April 2018

Yang membuat pernyataan,

(Laras Puspa Lestari)

NIM: 12010114130198

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“If you want to live a happy life, tie it to a goal, not to people or objects”

(Albert Einstein)

“Opportunities don’t happen. You create them”

(Chris Gosser)

“Develop a passion for learning. If you do, you will never cease to grow”

(Anthony J.D Angelo)

*Sebuah persembahan kepada kedua orang
tua tercinta*

*“Bapak Sudharto Prawata Hadi & Ibu Sri
Budiarni”*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu, dan diketahui bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh CSR Internal dan CSR Eksternal terhadap kepuasan kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Data dikumpulkan dari populasi berjumlah 92 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling berjumlah 92 responden yang bekerja sebagai karyawan PT. Phapros, Tbk bagian SDM dan Umum, Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen Resiko. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dan uji sobel untuk menguji efek mediasi dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel CSR Internal berpengaruh positif kepuasan kerja, CSR Eksternal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : CSR Internal, CSR Eksternal, kepuasan kerja

ABSTRACT

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, with organizational commitment as intervening variable.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas anugerah dan karunia-Nya dalam proses skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH CSR INTERNAL DAN CSR EKSTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor PT. Phapros, Tbk)**”. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
2. Ibu Dra. Rini Nugraheni, SE., MM. selaku dosen pembimbing dan ketua penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Mirwan Surya Perdhana, SE., MM., Ph.D selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama masa studi.
4. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis, serta staf dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Kepada orang tua saya terkasih Bapak Sudharto Prawata Hadi dan Ibu Sri Budiarni yang selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada saya selama masa kuliah, dan telah memberikan perhatian, motivasi, arahan, dan materi kepada saya.

6. Ibu Santi selaku asisten manager HR, Ibu Bardi selaku sekretaris HR PT. Phapros, Tbk yang telah mengarahkan dan memberikan bantuannya selama penelitian di perusahaan serta membantu dalam proses penyebaran kuesioner, Ibu Iis selaku manajer CSR PT. Phapros, Tbk yang telah memberikan izin dan mengurus perizinan, memberikan saran penelitian, sehingga dapat memperlancar penelitian pada perusahaan.
7. Keluarga saya khususnya saudara saya, Mas Adi, Mas Rian, dan Haryo yang telah memberikan support dan semangat kepada saya selama proses skripsi berlangsung.
8. Sahabat dekat saya di perkuliahan yang selalu memberikan keceriaan dan semangat, Icha, Mirza, Dian, Nana, Chaca, Rinda dan Cinta.
9. Teman-teman HMJM angkatan 2014, 2015, maupun 2016 yang selalu memberikan warna di dalam masa perkuliahan saya, menjadi keluarga baru bagi saya, mengajarkan berbagai ilmu baik di organisasi maupun perkuliahan.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang sudah menjalani proses dan masa-masa perkuliahan bersama-sama dalam tahun ini, serta yang memberikan masukan dan semangat hingga skripsi ini dapat terselesaikan
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya, Amiin.

Semarang, 2 April 2018

Penulis,

Laras Puspa Lestari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
1.4 Sistematikan Penelitian	11
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kepuasan kerja	13
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.1.1.3 Konsekuensi Kepuasan Kerja	15
2.1.2 Corporate Social Responsibility	16
2.1.2.1 Pengertian Corporate Social Responsibility.....	16
2.1.2.2 Corporate Social Responsibility (CSR) di Indonesia	17
2.1.2.3 Konsep Dasar Corporate Social Responsibility	18
2.1.2.4 Manfaat Corporate Social Responsibility	20

2.1.2.5 Hambatan dalam Penerapan Corporate Social Responsibility	22
2.2 Keterikatan antar Variabel.....	23
2.2.1 Hubungan CSR Internal terhadap Kepuasan Kerja.....	23
2.2.2 Hubungan CSR Eksternal terhadap kepuasan kerja.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu	25
2.4 Kerangka Pemikiran.....	29
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
3.1.1 Variabel Penelitian	31
3.1.2 Definisi Operasional.....	32
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.3 Jenis Data.....	35
3.4 Metode Pengumpulan Data	35
3.5 Metode Analisis Data.....	36
3.5.1 Analisis Angka Indeks.....	36
3.5.2 Uji Validitas dan Realibilitas.....	37
3.5.2.1 Uji Validitas	37
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	39
3.5.3.1 Uji Multikolinearitas.....	39
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas	39
3.5.3.3 Uji Normalitas	40
3.5.4 Uji Model	40
3.5.4.2 Koefisien Determinasi R^2	41
3.5.4.3 Koefisien Determinasi Total (R^2m)	42
3.5.4.4 Uji F	42
3.5.4.5 Uji t	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Gambaran Umum PT. Phapros, Tbk.....	43
4.1.1.1 Visi dan Misi	46

4.1.1.2 Logo Perusahaan	46
4.1.1.3 Alamat PT. Phapros, Tbk	47
4.1.1.4 Struktur Organisasi PT. Phapros, Tbk	48
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	48
4.1.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
4.1.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	49
4.1.2.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	50
4.1.2.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	51
4.2.1.1 Analisis Deskripsi Variabel CSR Internal	53
4.2.1.2 Analisis Deskripsi Variabel CSR Eksternal	54
4.2.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	55
4.2.2.1 Uji Validitas	56
4.2.2.2 Uji Realibilitas.....	58
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	59
4.2.3.1 Uji Normalitas	59
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	62
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.2.4.2 Koefisien Determinasi R^2	65
4.2.4.3 Koefisien Determinasi Total (R^2m)	65
4.2.4.4 Uji F	66
4.2.4.5 Uji Signifikansi Parameter (uji t).....	67
4.3 Pembahasan.....	68
4.3.1 CSR Internal Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan	68
4.3.2 CSR Eksternal Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	69
BAB V PENUTUP	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Keterbatasan Penelitian	70
5.3 Saran	71
5.3.1 Saran Bagi Perusahaan	71
5.3.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
Lampiran A : Kuesioner.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PT. Phapros Semarang Tahun 2015-2017 .	9
Tabel 1.2 Kegiatan Corporate Social Responsibility(CSR)	20
Tabel 4.1 Data responden menurut jenis kelamin.....	49
Tabel 4.2 Data Responden Menurut usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden atas Indikator Variabel CSR Internal	53
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden atas Indikator Variabel CSR Eksternal	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 <i>Triple Bottom Line People (sosial)</i>	19
Gambar 2.2 Kerangka Hipotesis	29
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	45
Gambar 4.2 Grafik Normal Q-Q Plot Regresi Persamaan I.....	59
Gambar 4.3 Grafik Histogram Regresi Persamaan I.....	60
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas persamaan I	62

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : Kuesioner	79
LAMPIRAN B : Tabulasi Data	88
LAMPIRAN C : Output SPSS	99
LAMPIRAN D : Surat Ijin Penelitian	113
LAMPIRAN E : Struktur Organisasi	114
LAMPIRAN F : Penelitian Terdahulu	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin maju mendorong perusahaan berusaha menunjukkan keunggulannya sehingga dapat bersaing di pasar global. Hal ini karena perusahaan dituntut untuk memiliki inovasi dan kreativitas agar tidak kalah dengan persaingan. Salah satu faktor yang sangat menentukan kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting karena faktor-faktor usaha yang lain seperti modal, material, mesin, metode sangat tergantung pada sumber manusia bagaimana mewujudkannya menjadi sebuah produk atau jasa. Oleh karena itu, penting untuk sebuah perusahaan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan mendatang.

Menurut Malayu Hasibuan (2007) tujuan organisasi dapat terwujud jika adanya peran aktif dari karyawan dan juga didukung oleh alat-alat atau mesin yang canggih. Perusahaan bisa menjadi poros penggerak bagi karyawan jika memiliki kekuatan sumber daya manusia yang baik. Tidak hanya penggerak saja, sumber daya manusia menjadi penyinergi dari semua bidang baik dari bidang keuangan, pemasaran, maupun operasional. Sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama karena manusia menjadi otak atau poros, pemberi keputusan, dan tempat berlangsungnya sebuah perusahaan itu berada. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang baik dengan tujuan untuk memberikan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu aspek Manajemen Sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2013) adalah sebuah sikap yang dilakukan secara umum terhadap pekerjaannya, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pekerjaan berbeda sehingga dapat menjadi *challenge* bagi karyawan, pemberian *reward* dari perusahaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan komunikasi yang baik dari karyawan. Bagaimanapun karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya mendorong untuk berkomitmen pada perusahaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja digambarkan sebagai sikap emosional yang menyenangkan sehingga dapat mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dan moral kerja.

Di era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk memperoleh keuntungan yang besar. Oleh karena itu perusahaan melakukan berbagai strategi diantaranya melaksanakan CSR (*Corporate Social Responsibility*) yang bertujuan untuk peningkatan kepuasan kerja maupun komitmen organisasional. CSR menurut The World Business Council for Sustainable Development didalam Rahman (2009) adalah suatu langkah berbisnis yang dilakukan oleh karyawan, *stakeholder* terkait, masyarakat maupun komunitas lokal untuk bekerja bersama-sama dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Freeman (1984) dan Moir (2001) menjelaskan bahwa *stakeholder* adalah individu ataupun kelompok yang menjadi satu kesatuan untuk melakukan tujuan yang dikehendaki. CSR bertanggung jawab pada pemilik modal, pemangku

kepentingan baik itu internal maupun eksternal. CSR lahir dikarenakan hak-hak karyawan belum tersampaikan dengan baik seperti jaminan sosial, upah karyawan, keamanan dan keselamatan kerja, dan lain-lain. CSR mengandung arti sebagai komitmen usaha yang bukan saja berkontribusi untuk peningkatan ekonomi saja, tetapi juga digunakan sebagai peningkatan taraf hidup karyawan, termasuk keluarganya, komunitas lokal maupun masyarakat yang terlibat (Azheri, 2011).

Secara perlahan perusahaan mulai mengerti arti penting tentang Corporate Social Responsibility (CSR). Perusahaan harus memahami bahwa Corporate Social Responsibility (CSR) perlu diupayakan di lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Di lingkup internal perusahaan, implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) bisa disalurkan dengan menerapkan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja, lingkungan kerja yang sesuai, pemberian jaminan sosial yang tepat, dan keamanan dalam bekerja. Di lingkup eksternal perusahaan, CSR dapat disalurkan melalui peningkatan aspek sosial dan ekonomi sekitar perusahaan, serta mengajak *stakeholder* yang terkait maupun masyarakat untuk memulai bisnis yang berwawasan lingkungan. CSR eksternal bukan hanya menjadi program semata saja namun sudah menjadi kewajiban untuk berperan aktif dalam lingkungan eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh (Ken,2014) berpendapat bahwa CSR berpengaruh positif dengan kinerja karyawan maupun komitmen karyawan. Perusahaan yang telah melakukan CSR diantaranya adalah PT Coca Cola Indonesia melalui Coca Cola Foundation yang berfokus pada bidang pendidikan, lingkungan, pembangunan umum, kebudayaan, dan kesehatan.

Selain itu Coca Cola Foundation berperan aktif dalam pengembangan UKM dan bantuan korban bencana alam. Selanjutnya Unilever memperkenalkan pada karyawannya untuk bertindak jujur, empati terhadap sesama dan menjaga kebersihan. Tetapi di sisi lain, tak sedikit pula perusahaan yang melakukan pelanggaran dan melakukan dan dengan sengaja melakukan kerusakan lingkungan hidup yang ada. Dengan adanya Corporate Social Responsibility (CSR) dapat memperkuat posisi dan citra perusahaan karena secara tidak langsung CSR membutuhkan kerja sama dengan berbagai pihak dalam melaksanakan programnya sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan, komunitas lokal, maupun *stakeholder* yang terkait. Pelaksanaan program CSR yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan pandangan positif yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan, maupun komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

CSR merupakan perwujudan etika bisnis dimana perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan (profit) tetapi juga memperhatikan masyarakat sekitar dan menjaga lingkungan agar tetap lestari. Hal ini sejalan dengan kiprah perusahaan bahwa keberadaanya adalah memenuhi kebutuhan perusahaan (*corporate objective*), memenuhi kebutuhan karyawan yang bekerja di perusahaan (*personal objective*) dan memenuhi kebutuhan sosial termasuk peduli pada lingkungan (*socially objective*). 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).

Rahman (2009) mengartikan CSR sebagai suatu usaha bisnis yang bertujuan untuk meningkatkan ekonomi yang lebih baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun keluarganya, ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial, dan menjadi perusahaan yang berwawasan lingkungan (*green business*). Perusahaan yang baik adalah yang mampu menjaga keutuhan karyawan dengan menjaga kepedulian dan kesejahteraan. Karena karyawanlah yang berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan mendatang.

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. Pelaksanaan program *corporate social responsibility* bisa melalui pengelolaan lingkungan hidup, kepedulian pada kesehatan, pembangunan jalan umum, pengembangan UMKM, dan memulai program yang berwawasan lingkungan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa ahli, ditemukan adanya *research gap* atau perbedaan hasil di dalam suatu penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Retno Puspitasari dan Heru Susilo (2017) menunjukkan bahwa aspek CSR berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Aspek CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurillahizazi Winda Suprayitno dan Heru Susilo (2017) menunjukkan hal yang sama, variabel CSR Internal berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja, dan variabel CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Andika Januardi (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Aharon Tziner, Yaki Bar, Lior Oren, dan Gal Kadosh (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara pengaruh CSR terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Phapros, Tbk adalah perusahaan farmasi yang merupakan anak perusahaan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI). Sejak diberlakukannya peraturan BUMN tahun 1997 dan diperbarui kembali oleh Peraturan Menteri BUMN No. PER-02/MBU/07/2017 tanggal 5 Juli 2017 tentang Perubahan Atas Permen No.PER-03/MBU/12/2016 tentang Program Kemitraan dan Bina Lingkungan, PT Phapros melakukan komitmen yang tinggi pada standar kualitas serta lingkungan dibuktikan dengan terus mengikuti perubahan standar mutu melalui implementasi dari Cara Pembuatan Obat yang Baik/CPOB terkini (current Good Manufacturing Practices), Pembuatan Obat Tradisional yang Baik/CPOTB terkini (current Herbal Good Manufacturing Practices), serta persyaratan penyaluran alat kesehatan dan Cara Pembuatan Alat Kesehatan yang Baik (CPAKB).

PT Phapros melakukan kegiatan CSR secara berkelanjutan baik internal maupun eksternal. Pemberian gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hubungan dengan rekan kerja yang baik, serta adanya pimpinan yang mengawasi jalannya pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai

merupakan contoh tanggung jawab sosial internal kepada karyawan. Antara perusahaan dengan karyawan perlu memiliki hubungan yang saling menguntungkan (*mutually beneficial*). Selain internal, program-program CSR External Phapros antara lain memberikan pinjaman lunak dan membina UMKM di daerah Jateng dan DIY, pemberian beasiswa kepada mahasiswa kurang mampu, pembuatan bank sampah, pemberian dana kepada kaum difabel atau cacat ganda, bantuan bencana alam, dan juga penanaman dan pembudidayaan mangrove (eco-edu wisata) di daerah Pringsari. Tidak hanya melaksanakan program CSR saja, namun PT. Phapros juga melakukan pembinaan mendalam agar nantinya masyarakat binaan tersebut dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara mandiri. PT Phapros salah satu perusahaan di bidang farmasi dengan prestasi yang baik meskipun banyak persaingan yang baru. Penghargaan yang diterima oleh PT. Phapros, Tbk salah satunya adalah “Kepedulian dalam upaya Pencegahan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak di Kota Semarang melalui Rumah Duta Revolusi Mental (RDRM) 2017, “Pelopor Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah 2013”, “Pelaksanaan Penanaman Satu Milyar Pohon di Kota Semarang Tahun 2012 melalui Program Kemitraan dan Bina Lingkungan”, “Kepedulian terhadap Penghijauan Lingkungan di Kota Semarang Tahun 2010 melalui Program Kemitraan dan Bina Lingkungan”, “Mendukung Keberhasilan Pembangunan Bidang Kesehatan Tahun 2015”, “Penghargaan Mitra Bakti Husada (Pelayanan Kesehatan Reproduksi dan Penyediaan Ruang ASI) Tingkat Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014”, “Social Business Innovation Company 2016 Category: Pharmacy Program Pemberdayaan Kawasan Mangrove”, penghargaan

tersebut menjadi bukti nyata PT. Phapros, Tbk untuk bertahan di persaingan yang semakin ketat. PT Phapros juga menjadi peserta Proper (Program Penilaian Peringkat Perusahaan) yang dilaksanakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dan selama tiga tahun memperoleh peringkat hijau. Hal ini berarti bahwa peringkat Proper PT Phapros sudah mencapai beyond compliance artinya bahwa upaya PT Phapros dalam mengelola lingkungan dan kepedulian sosial telah didasari dengan upaya-upaya inovatif.

PT. Phapros Tbk juga aktif melakukan perubahan didasarkan pada perkembangan bisnis dan menanamkan nilai-nilai utama perusahaan kepada karyawan. Program pelaksanaan CSR Internal dan Eksternal diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada karyawan karena perusahaan pun akan menerima karyawan yang berpartisipasi aktif sehingga akan mendapat keuntungan dari kedua belah pihak

Penelitian ini berfokus mengenai tingkat kepuasan dengan adanya CSR yang dilaksanakan di perusahaan. Program CSR Internal maupun Eksternal memberikan cakupan kegiatan yang menyeluruh terhadap pembangunan berkelanjutan dengan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial dan lingkungan. Penulis memilih objek penelitian pada PT. Phapros karena telah banyak program yang dilakukan dan memperoleh banyak penghargaan baik di tingkat kota maupun di tingkat nasional.

Didapat juga data *fenomena gap* mengenai absensi karyawan tiap tahun 2015-2017 yang telah diolah oleh peneliti dari hasil pengumpulan data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT. Phapros Semarang
Tahun 2015-2017

Departemen		Keuangan	SDM dan Umum	Akuntansi	Corporate secretary	Manajemen Resiko
Total Ijin Keluar	2015	33	46	23	23	12
	2016	35	43	34	32	10
	2017	21	41	16	41	8
Total Telat	2015	254	68	107	194	42
	2016	85	45	85	113	17
	2017	44	74	40	25	9

Sumber : Data sekunder yang telah diolah

Dari data absensi karyawan di atas, yaitu data jumlah karyawan yang keluar pada saat jam kerja dan terlambat. Karyawan yang ijin keluar pada saat jam kerja selama tiga tahun yakni tahun 2015, 2016 dan 2017 di Departemen SDM dan Umum sebanyak 130 kali sedang di Departemen Keuangan sebanyak 89. Sedangkan jumlah karyawan yang telat hadir pada saat jam kerja selama tiga tahun terdapat di Departemen Keuangan sebanyak 383 dan di Departemen Corporate Secretary sebanyak 332 kali. Perusahaan sudah menetapkan adanya *finger print* di setiap departemen untuk mengetahui jam masuk para karyawan dan juga perusahaan pun tidak mengizinkan karyawan untuk keluar di saat jam kerja tanpa adanya alasan. Dua fenomena diatas (ijin keluar pada saat jam kerja dan terlambat hadir) mengindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja di dalam perusahaan. Jika absensi karyawan memiliki kecenderungan meningkat dalam hal

keluar pada saat jam kerja atau karyawan terlambat masuk maka ada kemungkinan hal itu terjadi karena adanya kepuasan kerja yang menurun .

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh CSR Internal dan CSR Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, dengan objek penelitian kantor PT. Phapros, Tbk Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, menunjukkan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Retno Puspita Sari dan Heru Susilo (2017) menunjukkan bahwa aspek CSR berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurillahizazi Winda Suprayitno dan Heru Susilo (2017) menunjukkan hal yang sama, CSR berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

Pada penelitian yang dilakukan oleh Andika Januardi (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Filona Lestari Oskar (2012) bahwa terdapat pengaruh CSR Internal dengan Kepuasan kerja. Penelitian oleh Andiko Tuo Situmorang (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara CSR Internal dan Eksternal terhadap Kepuasan Kerja. Dalam uraian diatas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh CSR Internal terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh CSR Eksternal terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel CSR Internal terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel CSR Eksternal terhadap kepuasan kerja

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Phapros Tbk. Terutama tentang pengaruh CSR Internal dan Eksternal terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu serta pembelajaran baru bagi pihak manajemen, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi wawasan tambahan bagi peneliti selanjutnya dan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dengan masalah yang sama.

1.4 Sistematikan Penelitian

Penelitian skripsi ini terdiri dari 5 bab, yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari lima sub bab, yaitu landasan teori, keterikatan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian metodologi penelitian terdapat beberapa sub bab yaitu, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini terdiri dari 3 bagian yaitu, deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bagian penutup terdiri dari 3 sub bab yaitu, kesimpulan, keterbatasan, dan saran. Bab ini akan membahas penarikan kesimpulan atas hasil analisis dari pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, serta saran bagi pihak perusahaan.