

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah suatu konsep atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sosial maupun lingkungan sekitar. Menurut Bowen dan rekan (1953) dalam Ante Glavas (2014) ada beberapa alasan pentingnya mengukur persepsi CSR di mata masyarakat dan pihak lain yang terkait. Pertama-tama, karena adanya ekspektasi terkait kondisi keuangan, hukum, dan etika dari perusahaan yang terus berubah. Perubahan ekspektasi tersebut dipengaruhi oleh norma-norma sosial yaitu, harapan masyarakat tentang perusahaan harus melakukan lebih dari sekedar bertanggung jawab terhadap kondisi keuangan, hukum dan etika. Kondisi tersebut memunculkan persepsi CSR yang akan terus berubah.

Selain itu, ada argumen lain yaitu tentang sulitnya memiliki ukuran objektif dari CSR karena ada beberapa personal lain di dalam perusahaan selain manajer yaitu karyawan, konsumen, serta persepsi dari pihak lain yang memiliki perbedaan persepsi tentang CSR (Bowen dan rekan, 1953) dalam (Ante Glavas, 2014). Pihak lain yang berkepentingan terbagi menjadi dua yaitu pihak yang memiliki kepentingan utama (pelanggan, karyawan, pemegang saham, pemasok), serta pihak lain yang berkepentingan sekunder (misalnya, masyarakat, lingkungan, pemerintah, dan masyarakat pada umumnya). Oleh karena itu, menurut Carmeli dan rekan (2007 dalam Ante

Glavas (2014)) persepsi tentang kinerja perusahaan dari sisi keuangan, akan mempengaruhi pihak manajemen internal (karyawan dan pemegang saham), sedangkan persepsi kinerja perusahaan dari sisi etika dan lingkungan akan berpengaruh terhadap pihak eksternal (masyarakat dan lingkungan pada umumnya). Dari penelitian tersebut, ditemukan bahwa perbedaan persepsi CSR telah terbukti positif mempengaruhi individu menurut kepentingannya masing - masing.

Dikutip dari artikel milik Hasanudin Abdurakhman yang di post di *detik.com* bahwa saat ini muncul kejadian yang ada di Indonesia, yaitu masih ada beberapa perusahaan yang salah mengartikan atau mempersepsikan CSR sebagai pungutan liar atau bentuk dari korupsi. Seperti yang dipaparkan di artikel tersebut, pemerintah desa atau kecamatan meminta uang dengan alasan CSR. Padahal arti CSR yang sebenarnya bukan seperti itu, melainkan perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial dalam bentuk membangun masyarakat, wilayah, dan negara yang berkaitan dengan aktivitas bisnisnya tanpa mengganggu lingkungan sekitar lainnya atau ramah lingkungan.

Menurut Carmeli dan rekan (2007 dalam Ante Glavas (2014)), persepsi CSR mempengaruhi identifikasi organisasi dan memiliki efek yang lebih kuat dari persepsi pasar dan kinerja keuangan. Aguinis dan Glavas (2012) dalam Ante Glavas (2014) mengeksplorasi efek dari persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja organisasi. Selain lingkungan organisasi, ada yang perlu dipelajari yaitu analisis kondisi psikologis menurut Brown & Leigh (1996). Persepsi karyawan terhadap kondisi psikologis lingkungan kerja

memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja karyawan, motivasi, dan kinerja karyawan itu sendiri (Parker, 2003) dalam (Ante Glavas, 2014). Kondisi lingkungan kerja dari sisi psikologis erat kaitannya dengan persepsi karyawan terkait CSR yang diberikan perusahaan untuk karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, persepsi CSR akan menentukan kondisi lingkungan psikologis kerja karyawan yang akan mempengaruhi dukungan karyawan terhadap tujuan perusahaan (Aguilera et al., 2007) dalam Ante Glavas (2014). Dukungan karyawan terhadap tujuan perusahaan diwujudkan dalam bentuk komitmen karyawan dalam berorganisasi.

Memahami persepsi karyawan terhadap CSR sangat penting karena pemahaman tersebut secara signifikan dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan (Bargh dan Burrows, 1996 dalam Ante Glavas, 2014). Kebijakan dan praktik organisasi terkait CSR akan memberi dampak langsung terhadap karyawan. Kebijakan CSR terkait karyawan tersebut memunculkan keyakinan karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Ante Glavas dan Ken Kelly (2014) menghasilkan lima kontribusi penelitian sebagai hasil dari pengembangan skala dan persepsi terhadap CSR. Yang pertama, mengetahui bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh persepsi tentang kebijakan organisasi terkait lingkungan dan masyarakat. Kondisi tersebut sama seperti persepsi karyawan terhadap kebijakan organisasi terkait kesejahteraan karyawan, yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, evaluasi otoritas, perilaku organisasi,

dan kinerja terhadap perusahaan (Colquit et al., 2001 dalam Ante Glavas, 2014). Kedua, memberikan kontribusi tentang cara mengukur persepsi karyawan saat ini seperti dukungan karyawan yang dapat dirasakan organisasi berupa *support* kinerja karyawan (POS). Ketiga, mengembangkan instrumen pengukuran psikometrik seperti suatu persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan organisasi atau yang bisa dikatakan sebagai Skala *Perceived Corporate Social Responsibility* (PCSR). Keempat, berkontribusi secara metodologis. Dan yang kelima menjelaskan bahwa persepsi tanggung jawab sosial (CSR) memiliki efek pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja karyawan akan memunculkan kinerja dan prestasi karyawan yang bagus, sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan terkait prestasi perusahaan di lingkungan publik. Oleh karena itu, persepsi karyawan terhadap CSR sangat penting untuk memunculkan kondisi lingkungan kerja yang baik yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri. Hal inilah yang menjadi motivasi riset ini, karena persepsi CSR sangat penting bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri.

Pada penelitian milik Ante Glavas dan Ken Kelley (2014), persepsi tanggung jawab sosial diteliti pada sebuah industri agrikultur dan makanan dengan responden semua karyawan yang bekerja di perusahaan bidang tersebut. Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan, maka peneliti ingin melakukan penelitian replikasi. Penelitian replikasi dilakukan karena penelitian sebelumnya (Ante Glavas, 2014) masih memiliki limitasi untuk

penelitian selanjutnya. Salah satu limitasinya adalah penelitian bisa dikembangkan dengan menambahkan variabel moderasi yaitu perbedaan karakter individu.

Alasan menambahkan dan memilih variabel LOC dalam penelitian adalah ada limitasi penelitian sebelumnya untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel moderasi terkait perbedaan karakter individu. Perbedaan karakter individu ada beraneka ragam salah satunya adalah variabel *Locus of Control* (Bello, 2001) dalam (Ratno Purnomo dan Sri Lestari, 2010). Perbedaan karakter individu bisa dilihat dari bagaimana respon seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, apakah individu memiliki kepercayaan diri untuk mampu mengerjakan sebuah pekerjaan atau memiliki kepercayaan diri yang rendah. Tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, yang muncul dari internal diri seseorang disebut *Locus of Control*. Jika seseorang menganggap pekerjaannya dapat dengan mudah dilakukan dan dihargai, maka orang tersebut lebih percaya diri, begitu pula sebaliknya.

Oleh karena itu, variabel LOC merupakan keseluruhan dari perbedaan karakter individu maupun konsep kepribadian seperti yang dijelaskan pada Bello (2001) dalam (Ratno Purnomo dan Sri Lestari, 2010). LOC penting diteliti karena berkaitan dengan perbedaan kepercayaan diri tiap karyawan yang bekerja sebagai akuntan dan terkait persepsi mereka mengenai CSR terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, LOC dianggap

sebagai keyakinan pada tiap individu yang memiliki nilai tertinggi dan bisa diukur.

Oleh karena itu, dilakukan penelitian mengenai pengaruh persepsi karyawan (sebagai akuntan dalam suatu organisasi) tentang tanggung jawab sosial (CSR) terhadap kinerja karyawan dan perilaku karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam organisasi, sehingga penelitian ini berjudul : **“Pengaruh Persepsi Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu:

- 1a. Apakah kebermaknaan memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap kepuasan kerja?
- 1b. Apakah kebermaknaan memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap komitmen organisasi?
- 2a. Apakah persepsi dukungan organisasi (POS) memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap kepuasan kerja?
- 2b. Apakah persepsi dukungan organisasi (POS) memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap komitmen organisasi?
- 3a. Apakah *locus of control* (LOC) memoderasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap kepuasan kerja?

- 3b. Apakah *locus of control* (LOC) memoderasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1a. Untuk mengetahui kebermaknaan memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap kepuasan kerja.

1b. Untuk mengetahui kebermaknaan memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap komitmen organisasi.

2a. Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi (POS) memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap kepuasan kerja.

2b. Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi (POS) memediasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap komitmen organisasi.

3a. Untuk mengetahui *locus of control* (LOC) memoderasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap kepuasan kerja.

3b. Untuk mengetahui *locus of control* (LOC) memoderasi hubungan *perceived corporate social responsibility* (PCSR) terhadap komitmen organisasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Kontribusi untuk Riset

Diharapkan hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi mengenai ada atau tidaknya pengaruh dari persepsi tanggung jawab sosial

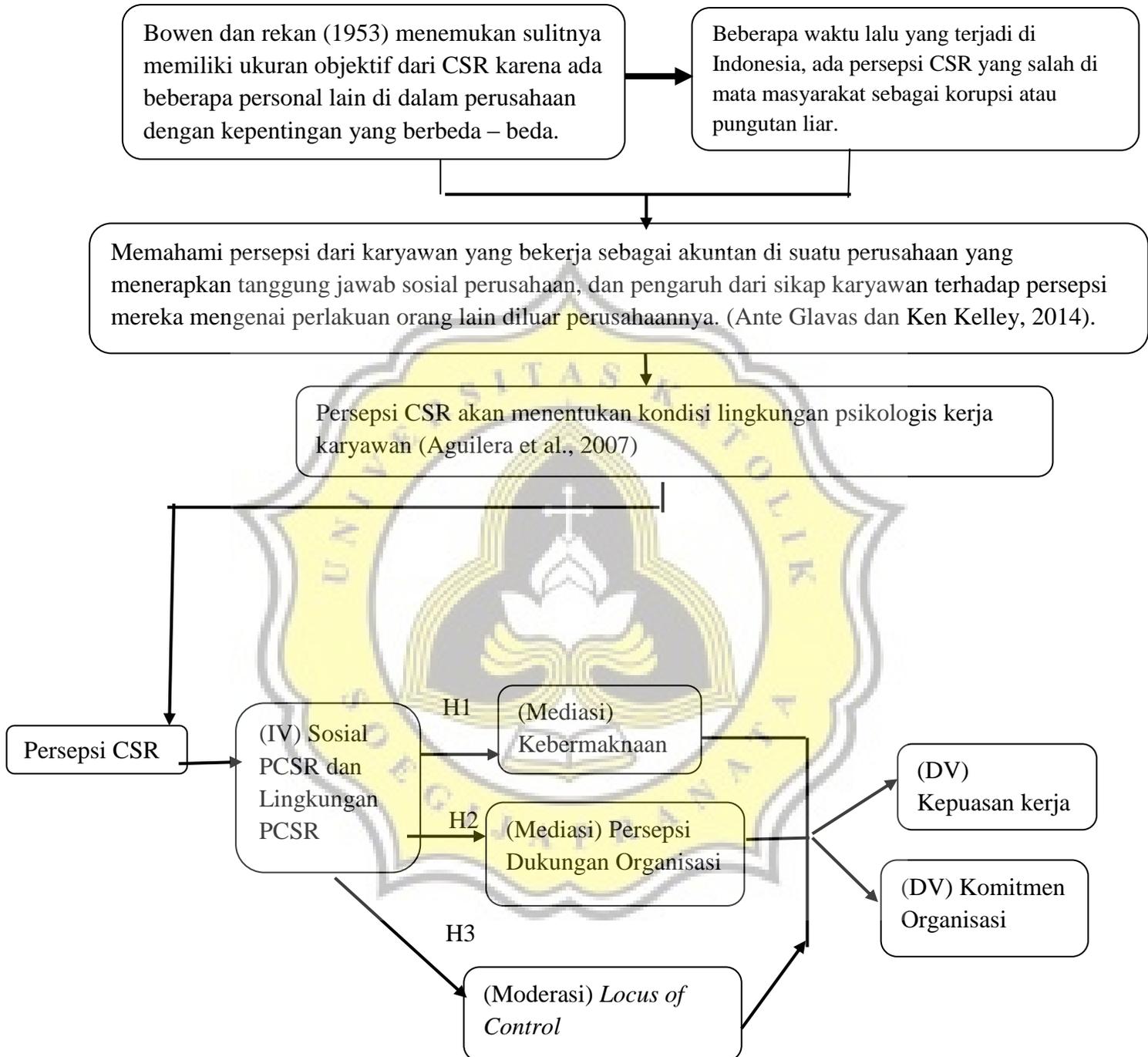
terhadap kepuasan kerja, kebermaknaan, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi, serta berpengaruh terhadap LOC (*Locus of Control*).

2. Kontribusi untuk Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat tetap mengembangkan ataupun menjalankan tanggung jawab sosialnya agar menjadi perusahaan yang berkelanjutan dan pemahaman yang sesuai mengenai tanggung jawab sosial perusahaan.



1.4 Kerangka Pikir Penelitian



1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini terdiri dari 5 bab antara lain :

BAB I : Pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta kerangka pikir penelitian.

BAB II : Landasan teori dan perumusan hipotesis yang berisikan teori terkait perumusan hipotesis

BAB III : Metodologi penelitian berisi populasi dan sampel pada penelitian, adanya definisi operasional, serta pengukuran uji hipotesis.

BAB IV : Hasil dan analisis berisi penyajian data yang berasal dari responden yang diteliti pada skripsi ini.

BAB V : Terdiri dari kesimpulan, saran, serta keterbatasan dalam penelitian skripsi.

