

**PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (CSR) TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk [Bank Jatim  
cabang Malang])**

**Retno Puspita Sari  
Heru Susilo**

Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email: [retnopuspitasari@gmail.com](mailto:retnopuspitasari@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aimed to determine the effect of Corporate Social Responsibility (CSR) on Job Satisfaction, to know the effect of Corporate Social Responsibility (CSR) on Organizational Commitment and to know the effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. The method of this research eksplanative with the quantitative approach. The sampling method used in this research is the nonprobability sampling and according to the finding in the field of samples used amounted to 53 employees. The respondent of this research are the employee of Bank Jatim branch office Malang which is located in Jl. Jaksa Agung Suprpto 26-28. The measurement scale used in this research is likert scale. The data was obtained from primary data by questionnaire and documentation. This research uses path analysis by SPSS Software for Windows version 16.0. The inferencial result showed that the Social Aspect of the CSR has a significant influence to Job Satisfaction. The result of this research shows that the Social Aspect of the CSR doesn't have significant effect towards the Organizational Commitment but on the other hand, the Job Satisfaction does have significant effect towards Organizational Commitment. The Social Aspect of the CSR does have the indirect effect towards the Organizational Commitment by means of the Job Satisfaction*

**Keywords: Social Aspect of Corporate Social Responsibility (CSR), Job Satisfaction and Organizational Commitment.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Aspek Sosial *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kepuasan Kerja, mengetahui pengaruh Aspek Sosial *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Komitmen Organisasi dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dan sesuai dengan penemuan di lapangan sampel yang digunakan berjumlah 53 orang. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Jatim cabang Malang yang bertempat di Jl. Jaksa Agung Suprpto no 26-28. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sumber data diperoleh dari data primer dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 16.0. Analisis secara inferensial menunjukkan Aspek Sosial *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Aspek Sosial *Corporate Social Responsibility* (CSR) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Aspek Sosial *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui mediasi Kepuasan Kerja.

**Kata kunci: *Corporate Social Responsibility* (CSR), Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.**

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melakukan usahanya memiliki kewajiban yang bersifat legal dan etis. Perusahaan juga memiliki tujuan yakni mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk bertahan dalam persaingan pasar yang ketat perusahaan harus melakukan berbagai cara dan salah satu cara yang dapat dilakukan yakni melaksanakan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan. Namun, konsep CSR tidak hanya berfokus pada CSR eksternal, melainkan juga memiliki fokus pada CSR internal. Terdapat tiga aspek CSR menurut Kartini (2013) yaitu aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan. Salah satu aspeknya yakni aspek sosial dimana lebih memfokuskan pada karyawan/internal perusahaan.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk atau yang lebih dikenal dengan Bank Jatim merupakan salah satu bank yang terkemuka di Indonesia khususnya di daerah Jawa Timur. Bank Jatim memiliki komitmen untuk senantiasa tumbuh berkembang bersama seluruh pemangku kepentingan dan salah satu komitmennya adalah akan terus meminimalisir dampak negatif dan mengoptimalkan dampak positif dari bisnisnya kepada masyarakat baik internal maupun eksternal.

Bank Jatim memahami bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang harus dikelola secara tepat untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Bank Jatim 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 yang diberikan ini bergantung pada kompetensi, pangkat, jabatan dan prestasinya. Fasilitas tersebut meliputi gaji, bonus, insentif, tunjangan rekreasi, bantuan perumahan, kendaraan dinas, bantuan pendidikan untuk anak-anak, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan hingga keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Bank Jatim dengan pelaksanaan program-program CSR tersebut yakni aspek sosial CSR selain dapat meningkatkan kinerja yang baik juga dapat menghasikan kepuasan kerja yang tinggi

untuk karyawan sehingga jika rasa puas karyawan telah dicapai maka keinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan juga muncul atau dengan kata lain komitmen organisasi karyawan juga tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk [Bank Jatim cabang Malang])”.

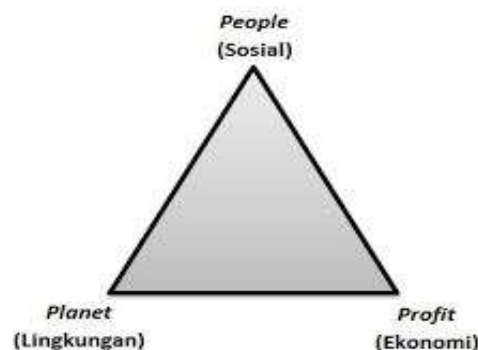
## KAJIAN PUSTAKA

### *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Wibisono (2007) CSR didefinisikan sebagai tanggung jawab perusahaan kepada para pemangku kepentingan untuk berlaku etis, meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif yang mencakup aspek ekonomi, sosial dan lingkungan (*triple bottom line*) dalam rangka mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Istilah Triple Bottom Line dipopulerkan oleh Elkington pada tahun 1997 dalam bukunya “*Cannibals with Forks, the Triple Bottom Line of Twentieth Century Business*” yang kemudian hubungan *Triple Bottom Line* diilustrasikan seperti berikut:

#### Gambar 1. *Triple Bottom Line*

Sumber: Elkington dalam Wibisono (2007)



Menurut Wahyudi dan Azheri (2008) bila dirinci dari ketiga aspek *triple bottom line*, maka ketiga aspek tersebut dapat diwujudkan dalam kegiatan sosial, ekonomi dan lingkungan seperti yang dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

No	Aspek	Muatan
1	Sosial	Pendidikan, pelatihan, kesehatan, perumahan, penguatan kelembagaan (secara internal termasuk kesejahteraan karyawan), kesejahteraan sosial, olahraga,

		pemuda, wanita, agama, kebudayaan dan sebagainya.
2	Ekonomi	Kewirausahaan, kelompok usaha bersama/unit mikro dan menengah (KUB/UMKM), agrobisnis, pembukaan lapangan kerja, infrastruktur ekonomi dan usaha produktif lain.
3	Lingkungan	Penghijauan, reklamasi lahan, pengelolaan air, pelestarian alam, ekowisata penyehatan lingkungan, pengendalian polusi, serta penggunaan produksi dan energi secara efisien.

Sumber: Wahyudi dan Azheri (2008)

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau tidak kepuasan (Bangun, 2012). Sedangkan Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan menurut Robbins (2010) yakni, sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji, bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
2. Kepuasan dengan promosi, Kepuasan akan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang akan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.
3. Kepuasan dengan rekan kerja, karyawan mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial.
4. Kepuasan dengan atasan, cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi bawahannya atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan seseorang.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, para karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Sedangkan, menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006) komitmen ini dapat dibagi menjadi beberapa komponen, yaitu: Afektif, kelanjutan dan normatif. Komitmen afektif diartikan bahwa secara emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen kelanjutan diartikan bahwa komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Sedangkan komitmen normatif, perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

Menurut Lincoln *et al.* Dalam Arifin (2011) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan, Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi terciptanya tujuan organisasi, mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan, kemauan menunjukkan pada keinginan karyawan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh.
2. Kesetiaan karyawan, kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
3. Kebanggaan karyawan, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, selain itu juga organisasi memiliki kredibilitas atau citra yang baik di mata masyarakat.

### Hubungan antara Aspek Sosial CSR terhadap Kepuasan Kerja

Lako (2011) menyatakan bahwa kesuksesan dan hidup matinya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuannya menyeimbangkan beragam kepentingan dari para *stakeholder* atau pemangku kepentingan dengan kata lain ditegaskan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemilik modal (*shareholder*), melainkan kepada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) eksternal dan internal termasuk karyawan.

Salah satu tanggung jawab sosial perusahaan adalah dengan memenuhi kebutuhan dan hak para karyawan. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan hal tersebut juga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Gilmer dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, Pengawasan, Faktor intrinsik pekerjaan, Kondisi kerja, Aspek sosial dalam pekerjaan, Komunikasi dan Fasilitas.

### Hubungan antara Aspek Sosial CSR terhadap Komitmen Organisasi

*The World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) dalam Hadi (2014) mengatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu bentuk tindakan yang berangkat dari pertimbangan etis perusahaan yang diarahkan untuk meningkatkan ekonomi, yang dibarengi dengan peningkatan kualitas hidup bagi karyawan berikut keluarganya, serta sekaligus peningkatan kualitas hidup masyarakat sekitar dan masyarakat secara lebih luas.

Cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan adalah memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk menggunakan kemampuannya secara penuh dan memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam aktivitas maupun pengambilan keputusan-keputusan penting dalam perusahaan. Adanya pemberian peran penting dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi (Sopiah, 2008). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali et al. (2010) bahwa terdapat hubungan positif antara tindakan CSR dengan komitmen organisasi karyawan.

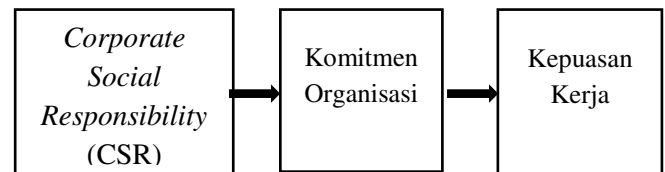
### Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja memiliki hal yang menarik dan penting, namun ada hal yang paling mendasar yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas dan pelayanan. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Mathis dalam Handoko dan Jennie (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini pun diyakini bahwa

karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya terbukti akan lebih berkomitmen pada organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan signifikan.

### Hipotesis

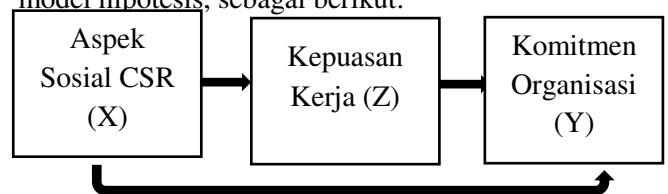
Melalui konsep, fenomena-fenomena kompleks dapat disederhanakan pemikirannya dengan menggunakan suatu istilah dan definisi. Adapun model konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Model Konsep**

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada model konsep di atas kemudian dikembangkan menjadi variabel penelitian yang digambarkan dalam model hipotesis, sebagai berikut:



**Gambar 3. Model Hipotesis**

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Bank Jawa Timur (Jatim) cabang Malang yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto no. 26-28. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim cabang Malang yang berjumlah 77 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 53 orang dengan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, studi literatur dan dokumentasi. Data yang telah didapat akan dianalisis menggunakan analisis

statistik deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis jalur dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Menurut Sekaran (2007) analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atas suatu fenomena yang sesuai dengan penelitian. Tujuan penelitian dari deskriptif adalah memberikan peneliti sebuah riwayat atau untuk menggambarkan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari perspektif seseorang, organisasi, orientasi industri, dan lain sebagainya.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sarwono (2012) mendefinisikan analisis jalur sebagai teknik yang menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel. Analisis jalur bertujuan untuk mencari besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara gabungan maupun secara parsial, serta melakukan penguraian korelasi antara variabel dengan melihat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh faktor lain.

### 1. Pengaruh Aspek Sosial CSR (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 2 berikut menunjukkan hasil analisis jalur pengaruh Aspek Sosial CSR terhadap Kepuasan Kerja:

**Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Pengaruh variabel X terhadap variabel Z**

Variabel	Beta ( $\beta$ )	t hitung	Sig.	Keputusan
Aspek Sosial CSR → Kepuasan Kerja	0,822	10,296	0,000	Signifikan
N = 53				

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,822 atau sebesar 82,2%,  $t_{hitung}$  sebesar 10,296 dan nilai  $sig$  sebesar 0,000. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Aspek Sosial CSR berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima atau dengan kata Aspek Sosial CSR berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Aspek Sosial CSR (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 3 berikut menunjukkan hasil analisis jalur pengaruh Aspek Sosial CSR terhadap Komitmen Organisasi:

**Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Pengaruh variabel X terhadap variabel Y**

Variabel	Beta ( $\beta$ )	t hitung	Sig.	Keputusan
Aspek Sosial CSR → Komitmen Organisasi	0,115	0,568	0,573	Tidak Signifikan
N = 53				

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,115 atau sebesar 11,5%,  $t_{hitung}$  sebesar 0,568 dan nilai  $sig$  sebesar 0,573. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 ( $0,573 > 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti aspek sosial CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis jalur pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi:

**Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Pengaruh variabel Z terhadap variabel Y**

Variabel	Beta ( $\beta$ )	t hitung	Sig.	Keputusan
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,483	2,388	0,021	Signifikan
N = 53				

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,483 atau sebesar 48,3%,  $t_{hitung}$  sebesar 2,388 dan nilai  $sig$  sebesar 0,021. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 4. Pengaruh Tidak Langsung Aspek Sosial CSR (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan *indirect effect* dari Aspek Sosial CSR terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja:

**Tabel 5. Hasil Analisis *Indirect Effect* terhadap variabel Y melalui variabel Z**

Pengaruh antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X-Z	0,822	0	0,822
X-Y	0,115	0,397	0,512
Z-Y	0,483	0	0,483

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa Kepuasan Kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Aspek Sosial CSR dengan Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan langsung (*Indirect Effect*) yang bernilai 0,397. Total pengaruh (*Total Effect*) Aspek Sosial CSR terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja karyawan menjadi penghubung yang baik bagi hubungan antara aspek sosial CSR dengan komitmen organisasi.

#### PEMBAHASAN

##### Pengaruh Aspek Sosial CSR (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil dari analisis pertama yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Aspek Sosial CSR (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,822 atau sebesar 82,2%,  $t_{hitung}$  sebesar 10,296 dan nilai *sig* sebesar 0,000. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Aspek Sosial CSR (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Hasil dari analisis yang telah dilakukan, didukung oleh pernyataan Kartini (2013) bahwa kegiatan CSR salah satunya yakni pekerja sosial kemasyarakatan secara sukarela (*Community Volunteering*) dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik

di mata publik, membuat mereka merasa puas bekerja di perusahaan. Selain dari pendapat ahli, hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Arista yang mengatakan bahwa CSR memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (2015).

##### Pengaruh Aspek Sosial CSR (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil dari analisis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Aspek Sosial CSR (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,115 atau sebesar 11,5%,  $t_{hitung}$  sebesar 0,568 dan nilai *sig* sebesar 0,573. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 ( $0,573 > 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Aspek Sosial CSR (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hal ini berbanding terbalik dengan pernyataan Peterson yang menyatakan terdapat hubungan yang erat antara pelaksanaan CSR dengan komitmen organisasi (Peterson dalam Kartini, 2013). Hal ini juga didukung dari pernyataan Suprayitno (2017) bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara CSR terhadap komitmen organisasi.

##### Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil dari analisis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,483 atau sebesar 48,3%,  $t_{hitung}$  sebesar 2,388 dan nilai *sig* sebesar 0,021. Karena nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ) maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hasil dari analisis yang telah dilakukan, didukung oleh pernyataan Wibowo (2016) bahwa manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain dari pernyataan ahli, hasil analisis ini juga didukung oleh pernyataan Oskar (2012) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

## **Pengaruh Tidak Langsung Aspek Sosial CSR (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) dari Aspek Sosial CSR terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,115. Sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) didapatkan dengan mengalikan koefisien beta dari dua rumusan struktural yaitu  $p_{zx}$  dan  $p_{zy}$  dengan masing-masing koefisien beta adalah sebesar 0,822 dan 0,483. Menurut perhitungan tersebut, diperoleh pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,397. Sehingga dapat diketahui bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,512. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Aspek Sosial CSR terhadap Komitmen Organisasi dapat dijelaskan sebesar 39,7% atau 0,397 dilihat dari koefisien yang diperoleh.

Variabel kepuasan kerja memiliki peran kuat terhadap dua variabel lainnya yaitu variabel aspek sosial CSR dan variabel komitmen organisasi. Peran kuat yang dimaksud adalah ketika perusahaan melakukan program-program CSR seperti memberikan kompensasi kepada karyawan (gaji, bonus dan lain-lainnya), lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan fasilitas perusahaan yang lainnya akan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan karena mereka merasa kebutuhan dan kewajiban mereka telah terpenuhi dan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap tinggal di dalam perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel Aspek Sosial CSR di Bank Jatim cabang Malang sudah baik. Terdapat *item* terbaik dan terburuk yakni, *item* terbaik “perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan” dan *item* terburuk “perusahaan menyediakan program komunikasi CSR internal”. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa variabel Aspek Sosial CSR memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap Kepuasan kerja. Ketika perusahaan melakukan program-program sosial CSR dengan baik dan tepat sasaran akan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi di Bank Jatim cabang Malang sudah baik. Terdapat *item* terbaik dan terburuk yakni, *item* terbaik “saya bersedia untuk berusaha bersungguh-sungguh dalam bekerja” dan *item* terburuk “saya merasa bangga bekerja diperusahaan karena citra yang baik”. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Aspek Sosial CSR terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan adanya kemungkinan karyawan Bank Jatim cabang Malang tidak mendasarkan keputusan mereka untuk berkomitmen pada perusahaan dengan adanya program sosial CSR yang diberikan.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja karyawan Bank Jatim cabang Malang sudah baik. Terdapat *item* terbaik dan terburuk yakni, *item* terbaik “Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan” dan *item* terburuk “Perusahaan bertindak adil dalam promosi karyawan”. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dan terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel Aspek Sosial CSR terhadap Komitmen Organisasi atas mediasi variabel Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa program sosial CSR yang baik akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi seiring dengan tingginya kepuasan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, Bank Jatim cabang Malang perlu meningkatkan komunikasi CSR khususnya mengenai CSR internal. Perusahaan dapat menggunakan beberapa media dalam penyampaian komunikasi contohnya *newsletter* yang diterbitkan secara berkala, juga dapat dilakukan dengan menyelenggarakan *workshop* yang ditujukan untuk karyawan internal guna mengedukasi terkait dengan program-program sosial CSR.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Bank Jatim cabang Malang kedepannya diharapkan dapat memberikan dasar/acuan untuk sistem promosi dan tidak hanya melihat karyawan yang paling dominan dalam bekerja saja akan tetapi juga adil dalam menentukan kesempatan promosi karyawan. Atasan juga disarankan untuk lebih mendekatkan diri kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan dan pelatihan singkat saat sebelum membebaskan tugas pada karyawan, menyempatkan melayani karyawan disaat mereka membutuhkan dan memberikan apresiasi atas kinerja karyawan sekecil apapun itu.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Bank Jatim cabang Malang disarankan untuk lebih meningkatkan komitmen karyawan dengan cara memberikan kesempatan berkontribusi dalam aktivitas-aktivitas perusahaan seperti dalam diskusi tentang pengembangan dan keberlanjutan perusahaan maupun dalam mengembangkan nilai-nilai organisasi, kemudian memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang memadai, dan juga memberikan insentif secara sosial maupun finansial secara cukup kepada karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan indikator yang lain dan juga menggunakan ruang lingkup penelitian yang lebih luas lagi tidak hanya lingkup regional tetapi hingga ke lingkup internasional. Hal ini dimaksudkan untuk dapat menjadi acuan bagi perusahaan-perusahaan besar maupun berkembang yang ada di Indonesia. Selanjutnya, untuk peneliti dimasa yang akan datang juga dapat menambahkan beberapa variabel lainnya untuk lebih dapat mencerminkan bahwa CSR tidak hanya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional saja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Imran et al. 2010. *Corporate Social Responsibility Effects, Employee Commitment and Organizational Performance. Jurnal of Business Management Vol. 4 (12)*. Pakistan: IQRA University Islamabad.
- Arista, Ovi Engga. 2012. *Pengaruh Persepsi atas Corporate Social Responsibility terhadap*

*Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (survey pada hotel Bintang V di Yogyakarta). Skripsi*. Diakses melalui: eprints.uny.ac.id pada tanggal 16 Desember 2016

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Hadi, Nor. 2010. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, H. Kevin dan Jennie, Livia. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto*. Jurnal. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Kartini, Dwi. 2013. *Corporate Social Responsibility Transformasi Konsep Sustainability Management dan Implementasi di Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Lako, Andreas. 2011. *Deskonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P. Dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI
- Mathis, Robert dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Diterjemahkan oleh: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat
- Robins, Couter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analysis dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Alih bahasa Kwan Men Yon. Edisi 4 Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Suprayitno, Nurillahizazi W. 2017. *Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.



- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi, Isa dan Azheri, Busyra. 2008. *Corporate Social Responsibility: Prinsip, Pengaturan & Implementasi*. Malang: Inspire.
- Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedeah Konsep & Aplikasi Corporate Social Responsibility*. Gresik: Fascho Publishing.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada