

**PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
(Penelitian mengenai Internal CSR pada Karyawan PT Pembangkit Jawa-Bali Unit
Pembangkitan Paiton)**

Nurillahizazi Winda Suprayitno

Heru Susilo

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: nurillahizazi.ws@gmail.com

ABSTRACT

Implementation of the good CSR certainly going to impact for a company. Implementation of CSR to review the stakeholder example employee. The purpose of this study to describe and explain of Corporate Social Responsibility (CSR), job satisfaction, and organizational commitment. This research explanatory research with quantitative approach. Population in this study is all employees of PT PJB UP Paiton amounted to 226 employees. The sampling technique used proportional random sampling using the formula Slovin and total samples obtained from 69 employees. The method for collecting the data by distributing questionnaires and secondary data with. The analysis technique used in this research is the path analysis with SPSS 22.0 software. The results showed that Corporate Social Responsibility had significant effect on job satisfaction with a beta coefficient 0,751. Corporate Social Responsibility had no significant effect on the organizational commitment with a beta coefficient 0,074. Job satisfaction had significant effect on the organizational commitment with a beta coefficient 0,424. Job satisfaction mediates the Corporate Social Responsibility of the organizational commitment to the value of the indirect effect is greater than its direct effect.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

ABSTRAK

Penerapan CSR yang baik tentunya akan berdampak bagi sebuah perusahaan. Penerapan CSR ditujukan untuk para stakeholder salah satunya karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menjelaskan : *Corporate Social Responsibility*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PJB UP Paiton yang berjumlah 226 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* dan didapat jumlah sampel sebanyak 69 karyawan. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *software* SPSS 22.0. Hasil dari penelitian menunjukkan *Corporate Social Responsibility* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,751. *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien beta 0,074. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,424. Kepuasan kerja memediasi *Corporate Social Responsibility* terhadap komitmen organisasi dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsungnya.

Kata kunci : *Corporate Social Responsibility, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang mengalami perkembangan tentunya diikuti dengan kesuksesan perusahaan dalam menentukan strategi yang ditetapkan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. *Corporate Social Responsibility (CSR)* atau tanggung jawab sosial perusahaan merupakan salah satu bentuk strategi perusahaan dalam mengembangkan usahanya. CSR saat ini semakin populer dan bahkan aktivitas CSR ditempatkan di posisi teratas.

PT Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkitan Paiton (PT PJB UP Paiton) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang kelistrikan untuk mengurus hajat hidup orang banyak. Kemajuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Sebagai salah satu perusahaan yang mengelola potensi besar di negara Indonesia berupa batu bara, PT PJB UP Paiton menyadari bahwa karyawan merupakan salah satu asset penting dalam mendukung keberlangsungan roda perusahaan. Perusahaan harus terus berupaya menjaga hubungan harmonis antar setiap karyawan yang diwujudkan dengan komitmen untuk menerapkan program tanggungjawab sosial perusahaan terkait dengan ketnaggakerjaan.

Para karyawan PT PJB UP Paiton dituntut untuk bekerja secara maksimal untuk mengembangkan perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, untuk itu perusahaan berupaya agar karyawan memiliki kepuasan kerja agar dalam bekerja dapat produktif sehingga dapat mengembangkan perusahaan. Salah satu upaya PT PJB UP Paiton dalam mencetak karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja adalah dengan menerapkan kebijakan perusahaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena jika karyawan merasa puas maka dirasa dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Salah satu kebijakan perusahaan tersebut adalah diadakannya program CSR, program CSR diterapkan untuk para *stakeholder* salah satunya karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan adanya program atau kebijakan yang diterapkan perusahaan maka diharapkan akan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasinya. Hal inilah yang mendorong penulis mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Penelitian

mengenai Internal CSR pada Karyawan PT Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkitan Paiton)”

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 CSR

Suhandari (2007) dalam Untung (2008:1), “Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan salah satu bentuk tanggung jawab perusahaan dengan mempertimbangkan pembangunan ekonomi secara berkelanjutan yang memperhatikan tiga aspek yaitu ekonomi, sosial dan lingkungan”. Sedangkan menurut Bank Dunia, “Tanggung jawab sosial perusahaan terdiri dari beberapa komponen yang penting yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dampak dari aktivitas yang telah ditimbulkan oleh suatu perusahaan”. (Erni, 2011:164).

Konsep CSR

Menurut Trevino dan Nelson (1955) dalam Erni (2011:165) “CSR dikonsepsikan sebagai piramid yang terdiri dari empat macam tanggung jawab yang harus dipertimbangkan secara berkelanjutan”, berikut penjelasannya:

- a) Tanggung Jawab Ekonomi.
Perusahaan mempunyai kewajiban dalam mensejahterakan ekonomi para *stakeholders*, dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b) Tanggung Jawab Hukum.
Tanggung jawab sosial secara hukum dapat dilaksanakan dengan memperhatikan kepatuhan dan kewajiban sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku.
- c) Tanggung Jawab Berkepramusiaan.
Tanggung jawab antar anggota organisasi melalui peran aktif perusahaan dalam memajukan kesejahteraan manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan terhadap masyarakat yang baik secara aktif mendukung kegiatan-kegiatan sosial di masyarakat yang dapat melibatkan seluruh pihak baik internal maupun pihak eksternal perusahaan.
- d) Tanggung Jawab Etika.
Etika bisnis meliputi cara organisasi bisnis dalam menjalankan kewajiban hukum dan etika mereka kepada para *stakeholder*. Perusahaan perlu memperhatikan tanggung jawab etika terhadap para *stakeholder*.

2.2 Kepuasan Kerja

Berikut ini definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli. Menurut Sunyoto (2015:211) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang

nmernyenangkan atau tidak mernyenmangkan di mana para karyawan nmemandanng peketrjaannya”. Sedangkan menurut Vecchio (1995) dalam Wibowo (2016:415) “Keepuasan kerja asdalah tindakan, perilaaku sseorang kmaryawan yang menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya”.

Teori Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003) dalam Priansa (2014:297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secraa umum adalah:

- a) Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)
 “Teori dua faktor menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari dua kelompok yang berbeda yakni *motivators* dan *hygiene factors*”.
- b) Teori Nilai (*Value Theory*)
 Teori nilai yang menerangkan tentang pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperoleh atau penghargaan dengan presepsi mengenai hasil.

Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam Priansa (2014:298) menyatakan tiga nmacam teori tentanmg kepuaasan kerrja, yaitu:

- a) *Discrepancy Theory*
 Kepuasan merupakan selisih apa yang dirasakan oleh karyawan mengenai apa yang seharusnya ia terima dengan apa yang sebenarnya ia terima.
- b) *Equity Theory*
 Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) dalam Priansa (2014:299) menyatakan “bahwa Keadilan (*equity*) adalah sesuatu pemikiran anggota dalam organisasi jika ia merasa bahwa perbandingan antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan individu lain”.
- c) *Two Factor Theory*.
 Teori ini terbagi menjadi dua kelompok, yaitu *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*” (Wexley dan Yukl (1977) dalam Priansa, 2014:299)

2.3 Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2014:430 Komitmen organisasional menjelaskan bahwa tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012) dalam Wibowo (2016:430) “Komitmen organisasional adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasi”.

Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1990) dalam Luthans (2006) mengidentifikasi tiga model dimensi dari konmitmen organisassi, yaitu:

- a) Komitmnen Afektif (*Affective Commitment*)
 Menjelaaskan mengenai tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi yang mengacu pada perasaan emosional karyawan atas dasar kemauannya sendiri.
- b) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
 Adalah tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi yang mengacu pada komitmen individu terhadap suatu organisasi karena merasa berkewajiban untuk berada di organisasi.
- c) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
 Adalah tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi yang mengacu pada biaya-biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi

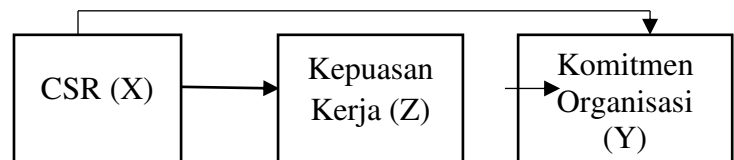
2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas, diuraikan nmenjadi tigaa komnsep dalam penelitian ini, yaitu nmengenai Coorporate Social Resposnsibility (CSR), Keepuasan Kerjaa dan Konmitmen Organsasi seperti gambar sebagai berikut:



Gambar 1 : Model Analisis Jalur

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



Gambar 2 : Model Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Paada penelitian ini jenis peneltian yang digunakan adalah explanatory research atau disebut penelitian penjelasan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analyze*) dan pendekatan kuantitatif. Paada penmelitian ini beertujuan umntuk mnengetahui penmgaruh dari variabel Coorporate Sociial Resposnsibility CSR (X), Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Komitmen Organisasi (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini dilakukan di PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton (PT PJB UP Paiton) yang beralamat di Jl. Raya Surabaya – Situbondo km 142 Paiton, Probolinggo 67291. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan dengan alasan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan negara yang mengelola potensi besar negara Indonesia berupa batu bara, sehingga diperlukan pemngelolaan sumber daaya mnanusia (SDM) yang baik untuk membuat kinerja perusahaan menjadi baik. Kinerja karyawan yang baik juga tidak terlepas dari timbal balik yang diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah program CSR untuk karyawan. Oleh karena itu, CSR, kepuasaamn kerjaa dan komitmen organisasi menjadi hal yang menarik diteliti pada perusahaan agar dapat diketahui bagaimana pengelolaan SDM dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan CSR.

3.3 Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008) Analisis deskriptif bertujuan untuk melakukan analisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sesuai dengan pengamatan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada penelitian ini, analisis digunakan untuk mendeskripsikan variabel Coorpoatye Social Resposnsibility, kepuasaamn kerjaa, dan komitmen organisasi.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Amnalisis jaluur mnrupkan suattu tekmmnik pengemnbangan dari reggresi linirer ganmda. Teknmik ini digunakan untuuk nmenguji bedsarnya sumnbangan (kontribusi) yang ditumunjukkan oleh koefisien jalurr pada setiap diagram jalurr dari hhubungan kausal amntara variaabel X thradap Z dan variabel Y.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Jalur

Pengaruh	Koefisien Jalur	t-hitung	Sig	Ket
X-Z	0,751	9,310	0,000	Sig
X-Y	0,074	0,451	0,653	Tidak Sig
Z-Y	0,424	2,592	0,012	Sig

Sumber: Olahan Penulis, 2017

1. Pengaruh Variabel CSR (X) terhadap Variabel

Kepuasan Kerjaa (Z)

Berdsarkamn hasil dari anmalisis pertamaa terdpat penggaruh yang siggnifikan antarea CSR terhadp keepuasan kerjaa. Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara CSR (X) terhadap Kepuasan Kerjaa (Z). Hassil uji t yang telaah dilakukn antarra CSR (X) terhadp Kepuaasaan Kerja (Z) menununjukkan $t_{hitung} = 9,310$ dan t_{tabel} sebesar 1,996, sehimmnga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Koefisien beta serbesar 0,751 atau 75,1% dan nilai alpha sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehimnga dapatt diketaaahui bahwra H_0 ditolaak dan H_a diterima dan daapat disinpulkn bahwaa CSR (X) memnpunyai peengaruh yang siggnifikan terhaadap Kepuaasaan Kerjaa (Z).

Hasil dari analisis tersebut didukung dari definisi ahli sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Rhenald (2005) dalam Wibisono (2007) “Karyawan mempunyai harapan agar perusahaan dapat memberikan kesejahteraan secara optimal kepada dirinya”. Selainm pendapat ahli, hasil dari penlitian ini jugaa diidukung oleh haasil penmelitian Ken (2014) yang teelah dilaakukan pada prusahaan di Australia baahwa “CSR berhubngan positif terhadap kepuasaan kerjaa kartyawan”. Hal ini juga sama dalam penelitian sebelumnya oleh Arista (2015) bahwa “CSR memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja”.

2. Pengaruh Variabel CSR (X) terhadap Variabel

Komitmen Organisasi (Y)

Hasil analisis keduaa menununjukkan teradapat pemngaruh yang tidak signmifikan antara CSR terhadap konmitmen organisasi. Hasil uji t yang telah dilakukan antara CSR (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

menunjukkan $t_{hitung} = 0,451$ dan t_{tabel} adalah sebesar 1,996, sehingga $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Koefisien beta sebesar 0,074 atau 7,4% dan nilai alpha sebesar $0,653 \leq 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dan dapat disimpulkan bahwa CSR (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hasil dari analisis tersebut berbanding terbalik sebagaimana yang dijelaskan oleh Erni (2011) Komitmen organisasi yang tinggi, perubahan perilaku dan budaya perusahaan, transparansi dalam tujuan, proses manajemen dan pengukuran kinerja serta keberhasilan finansial serta non finansial akan menjadi landasan bagi implementasi konsep-konsep tanggung jawab sosial perusahaan.

Namun temuan ini didukung oleh Newstrom (2011) dalam Wibowo (2016) mengatakan “Komitmen organisasional pegawai sulit dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja”. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kerja (Z) sebagai variabel intervensi.

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

Hasil analisis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t yang telah dilakukan antara kedua variabel tersebut menunjukkan $t_{hitung} = 2,592$ dan t_{tabel} adalah sebesar 1,996, sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Koefisien beta adalah sebesar 0,424 atau 42,4% dan nilai alpha adalah sebesar $0,012 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya berpengaruh secara signifikan antara kedua variabel.

Hasil dari analisis tersebut didukung dari definisi ahli sebagaimana yang telah diuraikan oleh Hackett & Guinon (1995) menyatakan bahwa “seorang karyawan yang memiliki

tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun”. Selain pendapat ahli, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Oskar (2012) “bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena tingginya nilai kepuasan kerja karyawan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi mereka. Hal yang dapat menciptakan komitmen antara lain karyawan telah merasakan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya”.

4. Pengaruh secara tidak langsung CSR (X) terhadap

Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pada hasil analisis keempat adalah diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel CSR (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan apabila dilihat dari hasil pengaruh tidak langsung variabel CSR (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel CSR (X) akan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki kontribusi terhadap kedua variabel yaitu antara variabel CSR (X) dan variabel Komitmen Organisasi (Y). Kontribusi yang dimaksud adalah dengan adanya program-program CSR misalnya dengan dukungan fasilitas kondisi kerja yang nyaman sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karena seorang karyawan yang terpenuhi semua kebutuhannya dirasa dapat meningkatkan komitmen yang ada di dalamnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. Hasil analisis yang telah dilakukan, pengaruh secara langsung antara variabel CSR terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien $path$ bertanda positif sebesar 0,751, yang berarti variabel CSR berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

75,1%. Mnaka daapat disimpulkamn baahwa semnakin baaik atau tepaat pelaaksanaan CSR, semnakin tingi pula kepuasaan kerja karryawamn.

2. Aanalisis yang teelah dilakukanm, penggaruh langssung antaara variaabel CSR tearhadap varriabel komitmen orgaanisasi maenghasilkan nilai koefisien *path* sebesar 0,074, artinyaa vaariabel CSR tidaak berpengaruh seecara siggnifikan terhaadap variabeel Kommitmen Organmisasi.
3. Hasil analisis yang teelah dilaakukan, peengaruh seacara langssung variabeel Kepuasan Kerjaa teerhadap variabeel Kommitmen Orgaanisasi mnemiliki nilai koefisien *path* bertaanda positiff sebesar 0,424, artinyaa varaiabel Keepuasaan Kerjaa berpengaruh secara siggnifikan terhaadap variabeel Komnitmen Organissasi sebesaar 42,4%. Makaa semmakin tingi keepuasan kerjaa seorangg kaaryawan, senmakin tingi pula konmitmen orgganisasi merekaa.
4. Hasil annalisis yang telah diilakukan menunjukan baahwa variabel CSR berpengaruh secara tidak langssung teerhadap Kommitmen Orgganisasi meelalui variabel Kepuasan Kerjaa dengam nilai $0,751 \times 0,424 = 0,318$. Karena penggaruh langssung antara vaariabel CSR terhadp Kepuaasaan Kerjaa dan penmgaruh langssung antaara Kepuaasaan Kerjaa terhaadap Kommitmen Organisasi siggnifikan, mmaka penggaruh tidak langssung antara variabel CSR terrhadap Komnitmen Organisasi meelalui Kepuasan Kerjaa juga siggnifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa nilai rata-rata karyawan PT PJB UP Paiton kurang yakin mengenai pelaksanaan perusahaan memantau timbulnya aktivitas-aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan program CSR berkaitan dengan hal ini. Maka dari itu diharapkan PT PJB UP Paiton lebih memperhatikan dan memantau timbulnya aktivitas-aktivitas karyawan dalam perusahaan, hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara lebih memperketat pengawasan mengenai penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), penciptaan suasana kerja yang kondusif.

2. Rata-rata karyawan PT PJB UP Paiton kurang puas perihal sikap manajemen puncak dalam memperlakukan bawahannya. Pada hasil temuan ini, diharapkan PT PJB UP Paiton untuk memperhatikan sikap manajemen puncak dalam memperlakukan bawahan, hal ini dapat dilakukan melalui diskusi bersama atau melauai survei kepuasan kerja yang bertujuan untuk memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai kepuasan kerja karyawamn paada suatu perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian rata-rata karyawan PT PJB UP Paiton kurang yakin mengenai karywan tetaap tinggal di perrusahaanm karena meraasa berkewajiban. Berdasarkan hasil temuan tersebut diharapkan PT PJB UP Paiton untuk lebih meningkatkan kepercayaan karyawan, misalnya dengan cara memperhatikan imbalan/upah dan penghargaan apa saja yang didapat oleh karyawan apabila bekerja di PT PJB UP Paiton, seperti dengan memberikan jaminan tenaga kerja, bonus, tunjangan.
4. Bagi pihak lain, selain variabel CSR dan variabel Kepuasan Kerja, masih banyak faktor lain yang dapat pula meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peniliti yang lain agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain seperti kinerja, motivasi, gaya kepemimpinan. Dengan penambahan variabel lainnya dapat menghasilkan penelitian-penelitian ilmiah yang lebih lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memberikan sumbangan di dalam memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Erni, Ernawan. R. 2011. *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Yogyakarta: Andi.
- Oskar, Filona Lestari. 2012. *Pengaruh Tanggung Jawab Sosial (CSR) terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Komitmen Organisasi Karyawan dalam Industri Perbankan*. Universitas Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan SDM*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Untung, Hendrik Budi. 2008. *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedah Konsep & Aplikasi CSR*. Gresik: Fascho Publishing.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.