

# ANALISIS PENGARUH PENERAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE

*Praseptio Mandarizal*<sup>1</sup>  
*Hantoro Arief Gisijanto*<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma

<sup>1</sup> Praseptio94@gmail.com

<sup>2</sup>hantoro@staff.gunadarma.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Diversity* dan *Employee Support* terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance. Karyawan merupakan aset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan dan keberadaannya sangat menentukan dinamisasi serta mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kepedulian terhadap kualitas sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Penelitian ini membahas ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel keanekaragaman dan dukungan karyawan terhadap kinerja karyawan FIFgroup. Pengaruh yang paling dominan antara keanekaragaman dan dukungan karyawan terhadap kinerja karyawan FIFgroup. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Federal International Finance. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linear berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan *Employee Support* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *Diversity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : *Diversity*, *Employee Support*, Kinerja Karyawan

## Abstract

This study aimed to determine the effect of *Diversity* and *Employee Support* on the performance of employees of PT. Federal International Finance. Employees are assets as a factor of production for the company as a driver for every existing activities in a company and its existence will determine the dynamics and the mobilization of the company. Therefore, companies should always strive to increase awareness of the quality of human resources in order to carry out its work with the maximum activity. This study discusses whether or not the variables simultaneously influence the diversity and support the employee to employee performance FIFgroup. The most dominant influence between diversity and support the employee to employee performance FIFgroup. The Object of this study were permanent employees of PT. Federal International Finance. The sample in this study were 80 respondents. The data used are primary data collection method questionnaire data. The analysis used in this research include Validity, reliability testing, Classical Assumption Test, multiple linear regression analysis to test and prove the hypothesis of this study. Support Employee results showed no partial effect on employee performance. While diversity influential simultaneously of the performance of employees.

**Keywords** : *diversity*, *employee support*, *employee performance*

## PENDAHULUAN

Perusahaan tidak bisa dipisahkan dengan karyawan sebagai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Ada hubungan resiprokal (timbang balik) antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan dan karyawan adalah dua mata rantai yang memiliki hubungan yang sangat erat dan saling membutuhkan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat mewujudkan visi dan misinya, karena perusahaan membutuhkan tenaga penggerak operasional yang berupa sumber daya manusia untuk mengelola dan menciptakan suatu produksi yang berkualitas. Karyawan merupakan aset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan dan keberadaannya sangat menentukan dinamisasi serta mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kepedulian terhadap kualitas sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Menurut Wineberg dalam (Azheri,2011:33), *Corporate Social Responsibility* (CSR) lebih didasarkan pada nilai-nilai (*Valued Based*) perusahaan. Karena itu *Corporate Social Responsibility* (CSR) ditujukan pada jajaran stakeholders dalam pengertian luas yang dibaginya menjadi tiga, yaitu sebagai berikut: (a) Stakeholder Internal seperti karyawan dan pemegang saham, (b) Stakeholder external seperti konsumen, komunitas masyarakat di sekitar perusahaan, dan LSM, dan (c) Stakeholder lainnya seperti pemasok, kelompok SRI (Social Responsible Investors), dan licensing partner.

Selanjutnya Sen dan Battacharya (2001) mengidentifikasi ada enam hal pokok yang termasuk dalam dimensi CSR tersebut antara lain :

1. Community support: Dukungan sponsor dan amal, program-program pendidikan, kesehatan, kesenian dan sebagainya.
2. Diversity: Kebijakan perusahaan untuk tidak membedakan konsumen dan pekerja dalam hal gender, fisik atau ras-ras tertentu.
3. Employee support: Berupa perlindungan terhadap tenaga kerja, insentif dan penghargaan serta keselamatan kerja.
4. Environment: Menciptakan lingkungan yang sehat dan aman, mengelola limbah dengan baik, produk-produk yang ramah lingkungan, dan lain-lain.
5. Non-U.S operation : Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan hak yang sama bagi masyarakat dunia untuk mendapat kesempatan bekerja antara lain membuka pabrik di luar negeri (abroad operations).
6. Product : Perusahaan berkewajiban untuk membuat produk-produk yang aman bagi kesehatan, tidak menipu, melakukan riset dan pengembangan produk secara kontinyu dan menggunakan kemasan yang bisa di daur ulang (recycled).

Berdasarkan enam dimensi yang dikemukakan oleh Sen dan Battacharya di atas penulis memfokuskan pada dimensi Corporate Social Responsibility (CSR) internal (Tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan) yaitu dimensi diversity dan Employee support untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menurut triwadiantini (2011) Pelaksanaan Corporate Social Responsibility (CSR) juga berperan dalam peningkatan kinerja dan sumber daya perusahaan yang semakin baik dari sebelumnya. Implementasi CSR tersebut dapat diwujudkan dalam peran sosial perusahaan terhadap lingkungan internal perusahaannya.

PT. Federal International Finance merupakan perusahaan yang menaungi FIFGROUP yang dimana bergerak dibidang bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek FIFASTRA dan SPEKTRA. Fifgroup hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. Dalam kegiatannya fifgroup sudah banyak melakukan program CSR yang dimana perusahaan melakukan yang terbaik terhadap internal maupun eksternal di perusahaan fifgroup. Dalam penulisan ini penulis mengamati karyawan FIFGROUP dalam jasa layanan pembiayaan.

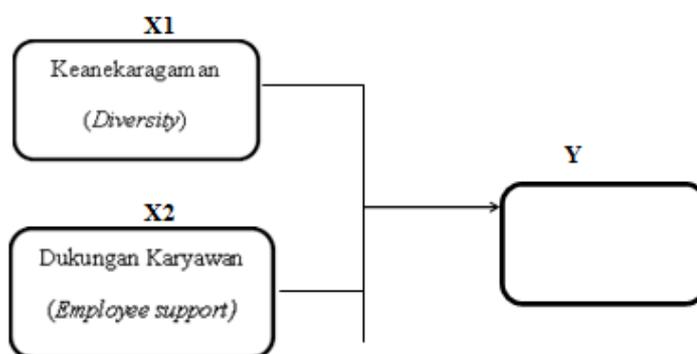
Tujuan dari penelitian ini adalah ada atau tidaknya pengaruh secara parsial variabel keanekaragaman dan dukungan karyawan terhadap kinerja karyawan

Fifgroup. Ada atau tidaknya pengaruh secara simultan variabel keanekaragaman dan dukungan karyawan terhadap kinerja karyawan Fifgroup. Pengaruh yang paling dominan antara keanekaragaman dan dukungan karyawan terhadap kinerja karyawan Fifgroup.

Pengertian Kinerja Karyawan menurut Siswanto (2002:235), kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dikenal dengan istilah karya seperti pengertian yang dikemukakan oleh Yuli (2005:114) “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik ataupun material dan non fisik non material”. Tabel 1 menunjukkan penelitian terdahulu yang terkait penelitian ini. Gambar 1 menunjukkan kerangka pemikiran penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Titin Heryani dan Zunaidah (2013)	Analisis Pengaruh Penerapan <i>Corporate Social Responsibility (Diversity &amp; Employee Support)</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keanekaragaman</li> <li>• Dukungan Karyawan</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial <i>diversity</i> tidak mempunyai pengaruh sedangkan <i>employee support</i> memberikan pengaruh positif, berbeda secara simultan variabel <i>diversity dan employee support</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Adeng Pustikaningsih (2011)	Analisis Hubungan <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Jasa (Studi Kasus Perusahaan Jasa di D.I.Yogyakarta).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keragaman Kinerja</li> <li>• Hubungan Tenaga Kerja</li> <li>• Profitabilitas</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSR berhubungan dengan kinerja keuangan dengan probabilitas 1% sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik CSR.
3	Ali Abbas Albdour & Ikhlas Ibrahim Altarawneh (2012),	<i>Corporate Social Responsibility and Employee Engagement in Jordan.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan Karyawan</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara CSR internal dan komitmen karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Dampak penerapan variabel CSR internal pada komitmen karyawan terhadap perusahaan lebih kuat dibandingkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan
4	Erwin Prayuda (2013)	Analisis Pengaruh Penerapan <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Perusahaan Klinik Al-Muthmainnah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profit</li> <li>• People</li> <li>• Planet</li> </ul>	Variabel <i>profit, people, dan planet</i> berpengaruh parsial maupun simultan terhadap citra perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal Internasional Finance yang terbentuk bernama FIFGROUP yang responden adalah setiap karyawan, yang berlokasi Jl. Raya Citayam No 11, Pancoran Mas – Depok. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di kantor FIFGroup. Penentuan responden dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan propotional stratified random sampling yaitu sebanyak 100 responden, selanjutnya dialokasikan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, dengan presisi (akurat) yang ditetapkan sebesar 5%. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, subyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (diversity dan employee Support) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan Fifgroup pada PT. Federal International Finance). Agar hasil yang diperoleh lebih

terarah, maka peneliti menggunakan bantuan program software SPSS (Statistic Product and Service Solution).

Metode perhitungan untuk hasil survey adalah menggunakan skala likert. Cara perhitungannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung sampai 5, dengan kategori : Sangat setuju dengan bobot 5, Setuju dengan bobot 4, Ragu-ragu dengan bobot 3, Tidak setuju dengan bobot 2, Sangat tidak setuju dengan bobot 1.

FIFGROUP adalah grup manajemen dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda – beda. FIFGROUP saat ini menaungi PT. Federal International Finance dan PT. Astra Multi Finance. FIFGROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek FIF ASTRA, Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda. Baik motor baru maupun seken berkualitas. SPEKTRA yaitu Jasa layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furnitur, sepeda sampai dengan traktor tangan.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator Variabel	Ukuran Variabel	Jenis Data	Sumber
Diversity (X <sub>1</sub> )	1. Kesamaan gender.	1. Tingkat persepsi.	Interval	-Sean dan Battacharya yang ditulis dalam penelitian Titin heryani dan zunaidah. (2013)
	2. Toleransi terhadap perbedaan suku, agama, ras, golongan & fisik.	2. Tingkat toleransi.	Interval	
Employee Support (X <sub>2</sub> )	1. Pemberian Insentif / bonus & penghargaan	1. Tingkat dukungan.	Interval	-Sean dan Battacharya yang ditulis dalam penelitian Titin heryani dan zunaidah. (2013)
	2. Perlindungan keselamatan kerja.	2. Tingkat dukungan.	Interval	
	3. Keamanan.	3. Tingkat dukungan.	Interval	
	4. Jaminan Kesehatan.	4. Tingkat dukungan.	Interval	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja yang diselesaikan.	1. Tingkat kualitas.	Interval	-Sean dan Battacharya yang ditulis dalam penelitian Titin heryani dan zunaidah. (2013)
	2. Jumlah pekerjaan diselesaikan tepat waktu.	2. Tingkat jumlah.	Interval	
	3. Inisiatif terhadap penyelesaian tugas.	3. Tingkat Inisiatif.	Interval	
	4. Percaya diri dalam pekerjaan.	4. Tingkat rasa percaya diri.	Interval	
	5. Kesehatan fisik	5. Tingkat kesehatan.	Interval	

Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah. FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. 'Mengubah tantangan menjadi peluang' adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang. Sampel yang digunakan untuk menghitung hasil uji menggunakan 80 responden.

Uji instrumen validitas, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data seba-

gai pengukur itu valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pada penelitian ini akan menguji validitas instrumen dengan 80 orang sebagai responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini adalah  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013). Hasil pengujian validitas selengkapny dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Var	Keterangan	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	Diversity	1	0,456	0,219	Valid
		2	0,699	0,219	Valid
		3	0,654	0,219	Valid
		4	0,555	0,219	Valid
		5	0,561	0,219	Valid
		6	0,689	0,219	Valid
		7	0,762	0,219	Valid
X2	Employee Support	1. Insentif			
		1	0,538	0,219	Valid
		2	0,629	0,219	Valid
		3	0,715	0,219	Valid
		4	0,605	0,219	Valid
		5	0,736	0,219	Valid
		2. Perlindungan keselamatan kerja			
		6	0,678	0,219	Valid
		3. Keamanan			
		7	0,630	0,219	Valid
		4. jaminan kesehatan			
		8	0,566	0,219	Valid
		Y	Kinerja Karyawan	1	0,669
2	0,732			0,219	Valid
3	0,817			0,219	Valid
4	0,696			0,219	Valid
5	0,749			0,219	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Menurut Prayitno (2008) dinyatakan jika reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing – masing variabel yang diringkas pada tabel 4.

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Priyatno (2012) jika nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan VIF = 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Diversity (X1)	0,745	Reliabel
2	Employee Support (X2)	0,773	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,786	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Diversity (X1)	0,431	2,323
2	Employee Support (X2)	0,431	2,323

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel bebas dalam penelitian. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson test. Apabila nilai Durbin-Watson test tepat sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna. Sebagai rule of thumb (aturan ringkas) jika nilai Durbin-Watson test sama dengan 0 sampai 1,5

disebut memiliki auto korelasi positif, dan jika  $d > 2,5$  sampai 4 disebut memiliki autokorelasi negatif dalam Sujianto (2009).

Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatter-plot) seperti tampak pada gambar 2.

Hasil dari uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot pada gambar 3.

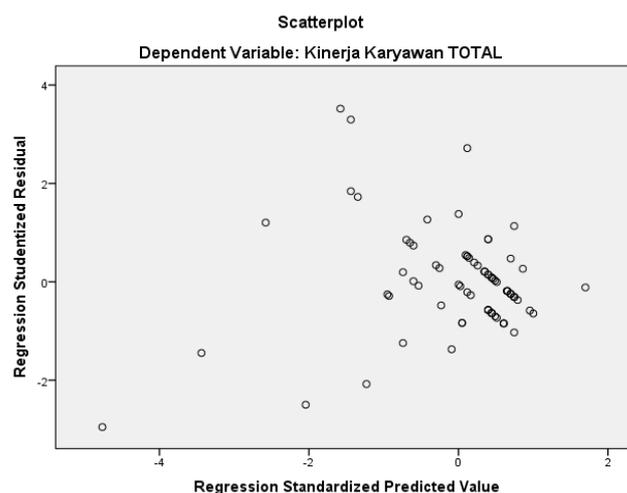
Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,795 <sup>a</sup>	,631	,622	,28069	2,017

a. Predictors: (Constant), Dukungan Karyawan (Employee Support) TOTAL, Keanekaragaman (Diversity) TOTAL

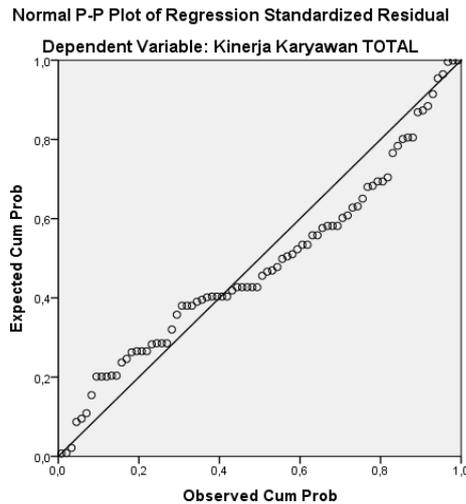
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan TOTAL

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20



Gambar 2. Hasil Uji heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20



Gambar 3. Normal P-P Plot of regression Standarized Residual

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	,458	,319	1,438	,201	
1	Keanekaragaman (Diversity) TOTAL	,774	,119	,664	6,261	,000
	Dukungan Karyawan (Employee Support) TOTAL	,147	,100	,156	1,475	,144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan TOTAL

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Perhitungan analisis data ini menggunakan data SPSS 20. Dari hasil perhitungan tersebut adalah seperti pada tabel 7. Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,458 + 0,774 X1 + 0,147 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan  
X1 = Diversity  
X2 = Employee Support

Dari persamaan dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 0,458 artinya Diversity (X1) dan Employee

Support (X2) nilainya adalah 0, Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 0,458.

2. Koefisien korelasi variabel Diversity (X1) sebesar 0,744, artinya jika variabel lain nilainya tetap dan Diversity mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami sebesar 0,744.
3. Koefisien korelasi variabel Employee Support (X2) sebesar 0,147, artinya jika variabel lain nilainya tetap dan Employee Support mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami sebesar 0,147.

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $80-3 = 77$  ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas dan terikat). Dengan demikian diperoleh nilai f tabel sebesar 3,12. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Dari tabel 8 terlihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan nilai f hitung sebesar 62,912 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai f hitung tersebut lebih besar dari f tabel ( $62,912 > 3,12$ ) dan nilai

signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diartikan diversity dan employee support secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Jadi, dengan melihat besarnya pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan maka perusahaan akan lebih meningkatkan kualitas kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% dan  $df = n-k$  ( $80-3 = 77$ )  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas dan terikat, maka t tabel dapat diperoleh adalah 1,99.

Tabel 8. Pengaruh Simultan Uji f ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,212	2	5,106	62,912	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,250	77	,081		
	Total	16,462	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan RATA-RATA

b. Predictors: (Constant), Dukungan Karyawan (Employee Support) RATA-RATA, Keanekaragaman (Diversity) RATA-RATA

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Tabel 9. Pengaruh Parsial Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,458	,319		1,438	,154
	Keanekaragaman (Diversity) RATA-RATA	,744	,119	,664	6,261	,000
	Dukungan Karyawan (Employee Support) RATA-RATA	,147	,100	,156	1,475	,144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan RATA-RATA

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui hasil uji signifikan secara parsial koefisien regresi adalah Keanekaragaman (Diversity), untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh Keanekaragaman (Diversity) berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa secara parsial pengaruh Keanekaragaman (Diversity) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar 6,261 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dimana nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, maka Keanekaragaman (Diversity) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Uji hipotesis pengaruh Dukungan Karyawan (Employee Support) berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa secara parsial pengaruh Dukungan Karyawan (Employee Support) (X2) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 1,475 dengan tingkat signifikansi 0,144. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dimana nilai signifikansi  $0,144 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_0$  diterima. Artinya variabel Dukungan Karyawan (Employee Support) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi atau  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent variable*).

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, sehingga apabila didapati nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Namun, nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan variasi terhadap variabel terikat dan hal ini memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan guna dapat memprediksi atau menjelaskan variasi terikat (Ghozali, 2013). Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa presentase terhadap pengaruh variabel Keanekaragaman (Diversity) (X1) dan Dukungan Karyawan (Employee Support) (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62% dan sisanya sebesar 38% dipengaruhi variabel lainnya.

Variabel yang paling dominan dilihat dari standarisasi koefisien adalah variabel Keanekaragaman (Diversity) yang mempunyai nilai terbesar 0,664 dan di lanjutkan variabel Dukungan Karyawan (Employee Support) sebesar 0,156. Keseluruhan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel Keanekaragaman (Diversity) dan variabel Dukungan Karyawan (Employee Support), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan di PT. Federal International Finance dapat dirangkum dengan hasil ditunjukkan pada tabel 11 dan tabel 10.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 <sup>a</sup>	,620	,610	,28489

a. Predictors: (Constant), Dukungan Karyawan (Employee Support) RATA-RATA, Keanekaragaman (Diversity) RATA-RATA  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan RATA-RATA

Sumber : Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Uji	Hasil	Penjelasan
1. Uji t hitung	1. Variabel pengaruh Keanekaragaman ( <i>Diversity</i> ) memiliki nilai t hitung sebesar 6,261 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . Sehingga $H_a$ diterima $H_0$ ditolak, maka Keanekaragaman ( <i>Diversity</i> ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Sebagian besar responden karyawan FIF memiliki rasa toleransi yang tinggi dan sebagai perusahaan besar FIF telah memberikan yang terbaik terhadap karyawan dengan tidak membeda-bedakan karyawan agar setiap karyawan merasakan persatuan dalam bekerja. Dengan terbentuknya motivasi dan kebersamaan antar setiap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan
	2. variabel Dukungan Karyawan ( <i>Employee Support</i> ) memiliki nilai t hitung sebesar 1,475 dengan tingkat signifikansi 0,144. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dimana nilai signifikansi $0,144 > 0,05$ . Sehingga variabel Dukungan Karyawan ( <i>Employee Support</i> ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan	Pengujian yang dilakukan secara statistik membuktikan bahwa dukungan karyawan tidak berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa para karyawan secara tidak langsung sudah memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan fasilitas yang sudah ada diberikan oleh perusahaan dengan begitu peningkatan kinerja akan meningkat dengan penyelesaian pekerjaan yang ada
2. Uji f hitung	Dari hasil uji Anova pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya dimana $sig < 0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan <i>diversity</i> dan <i>employee support</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.	Jadi, dengan melihat besarnya pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan maka perusahaan akan lebih meningkatkan kualitas kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan.
3. Uji Regresi Linear Berganda	Dengan hasil persamaan regresinya : $Y = 0,458 + 0,774 X_1 + 0,147 X_2$	Diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas yaitu Variabel pengaruh Keanekaragaman ( <i>Diversity</i> ) ( $X_1$ ), sedangkan untuk variabel Keanekaragaman ( <i>Diversity</i> ) ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris tentang pe-

ngaruh Keanekaragaman (*Diversity*) dan Dukungan Karyawan (*Employee Support*) terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Keanekaragaman (Diversity) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance, sedangkan Dukungan Karyawan (Employee Support) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance.
2. Secara simultan variabel Keanekaragaman (Diversity) (X1) dan Dukungan Karyawan (Employee Support) (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance.
3. Variabel Keanekaragaman (Diversity) berpengaruh lebih dominan jika dibandingkan dengan variabel Dukungan Karyawan (Employee Support) terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka berikut ada beberapa saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan dan masukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance :

1. Perusahaan perlu meningkatkan Keanekaragaman (Diversity) terhadap setiap karyawan dengan memperhatikan etika dan perbedaan setiap gender, suku, ras dan agama agar tetap menjaga toleransi dan menghargai setiap karyawan karena kenyamanan saat bekerja setiap karyawan sangat menentukan kinerja karyawan.
2. Pimpinan perlu memperhatikan lagi apakah konsep Dukungan Karyawan (Employee Support) sekarang sudah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, sehingga perlu diperhatikan dan dipertimbangkan lagi walaupun fasilitas, tunjangan yang sudah diberikan dan lain-lain akan berdampak me-

ningkatnya kinerja karyawan tapi perusahaan harus memperhatikan ruang lingkup kinerja karyawan dalam mengambil keputusan.

3. disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel seperti, kompensasi, komitmen karyawan, pendidikan dan pelatihan sehingga hasil lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albdour, Ali Abbas, 2012, Corporate Social Responsibility and employee Engagemetin Jordan : Internasional journal of business and Management vol. 7 No.16 :Jordan.
- Alwi, Syafaruddin, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Startegi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.
- Anatan, Lia, 2009, Corporate Social Responsibility (CSR) : Tinjauan Teoritis danPraktik di Indonesia, Jurnal Manajemen Vol.8 No.2 : Maranatha ChistianUniversity.
- Anthony, Robert N. Dan Vijay Govindarajan, V, 2002, Sistem Pengendalian Manajemen, Buku Pertama, Terjemahan Drs. F.X Kurniawan, Salemba Empat, Jakarta.
- Ardianto, Elvinaro dan Dindin M. Mahfudz, 2011, Efek Kedermawaan Pebisnis dan CSR Berlipat-lipat, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo KOMPAS GRAMEDIA.
- Azheri, Busyra, 2011, Corporate Social Responsibility dari Voluntary Menjadi Mandatory, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Azwar, S, 2001, Dasar – Dasar Psikometris Edisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Cantika, Yuli, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dellaportas, 2008, Ethics and Accounting profession ; An

- exploratory Study of Accounting Students in post Secondary Institutions. *Internasional Review of Bussines. Research Papers*. Vol.4 No.5 Okt-Nov 2008.
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Heryani, Titin, 2013, Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) terhadap Kinerja Karyawan : *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* vol. 11 No.2
- Lako, Andreas, 2010, Dekonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis & Akuntansi, Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesebelas, penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moir, Lance, 2001, What do we mean by Coporate Social Responsibility? : Coporate Governance, *Research Papers* Vol.1 No.2.
- Mursitama, Tirta dkk, 2011, Corporate Social Responsibility (CSR) di Indonesia, Teori dan Implementasi, Jakarta : Intitute for Development of Economics & Finance (INDEF).
- Pustikaningsih, Adeng, 2011, Analisis Hubungan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Jasa, *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol.IX, No.2, Jakarta : Universitas Negeri yogyakarta.
- Reynard, Peter & Maya Forstater, 2002, 'Coporate Social Responsibility: Implications for small and medium Enterprises in Developing Countries', *United Nations Industrial Development Organization (Unindo)*, Vienna.
- Riduan dan Akdon, 2007. Rumus dan data dalam Analisis Statistik. Edisi 2 Jakarta : CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sampurna, Endro, 2006, Mekanisme Kontribusi CSR dalam Pengembangan Perumahan Karyawan & Masyarakat Sekitar, Jakarta : Lingkar Studi CSR.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi.
- Singgih, Santoso, 2001, SPSS Versi 10 : Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2002, Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sukada, Soni, dkk. 2007, Membumikan Bisnis Berkelanjutan : Memahami Konsep dan Praktik Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Jakarta : Indonesia Business Links.
- Sunyoto, Dadang, 2011, Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta : CAPS.
- Umar, Husen, 2010, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, Yusuf, 2007, Membedah Konsep dan Aplikasi Corporate Social Responsibility, Gresik : Fasco Publishing.
- Zhorifa. E, William. L, 2007, Manajemen Pemasaran, cetakan 1, Bandung : Pps.  
<http://www.fifgroup.co.id/>