



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen

Menurut Kinicki dan William dalam buku Manajemen: Pengantar Praktis edisi ke 4 (2009), mendefinisikan manajemen adalah sebuah seni dari menyelesaikan sesuatu melalui orang. Menurut Hasibuan dalam buku Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah (2011), mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robbins & Coutler (2007), manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktifitas kerja orang lain sehingga aktifitas mereka selesai dengan efektif dan efisien. Menurut Schemerhorn (2010), manajemen adalah proses perencanaan, pengaturan, pembimbingan, dan pengendalian sumber daya untuk dapat mencapai tujuan performa.

Menurut Kinicki dan William dalam buku Manajemen: Pengantar Praktis edisi ke 4 (2009), proses manajemen terbagi menjadi beberapa bagian :

1. *Planning*

Menentukan tujuan dan standar, serta memutuskan bagaimana cara untuk mencapainya.

2. *Organizing*

Menyusun tugas, orang yang mengerjakannya, dan sumber daya lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

3. *Leading*

Memotivasi, mengarahkan, dan dalam keadaan lain mempengaruhi seseorang agar bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

4. *Controlling*

Memonitor performa, membandingkan dengan tujuan perusahaan, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

## **2.2 Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14 (2015), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengakuisisi karyawan, memberi pelatihan, memberi penilaian, memberi kompensasi kepada karyawan, dan memelihara hubungan dengan karyawan, kesehatan, keamanan, dan keadilan.

Menurut Panggabean (2007), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna menapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal baik non finansial ataupun non material di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan

menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

### **2.3 Corporate Social Responsibility**

*Corporate social responsibility* adalah tanggung jawab moral suatu organisasi bisnis terhadap kelompok yang menjadi stakeholder-nya yang terkena pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari operasi perusahaan (Nursahid, 2006)

Menurut Wibisono (2007) *corporate social responsibility* merupakan suatu komitmen berkelanjutan oleh dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi dari komunitas setempat ataupun masyarakat luas, bersama dengan peningkatan taraf hidup pekerja beserta keluarganya.

Kotler dan Nancy (2005) mendefinisikan *corporate social responsibility* sebagai komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui praktik bisnis yang baik dan mengkontribusikan sebagian sumber daya perusahaan.

Menurut Ocran (2011), *corporate social responsibility* adalah sebuah konsep memerlukan praktik dimana entitas perusahaan secara sukarela mengintegrasikan kebaikan yang didapat oleh perusahaan baik sosial dan lingkungan dalam filosofi bisnis mereka dan operasi.

Menurut Prastowo dan Huda (2011), *corporate social responsibility* adalah mekanisme alami dari sebuah perusahaan untuk membersihkan keuntungan-keuntungan besar yang diperoleh. Cara-cara perusahaan untuk memperoleh keuntungan terkadang merugikan pihak lain, dikatakan sebagai mekanisme alami

karena *corporate social responsibility* adalah konsekuensi dari dampak keputusan dan kegiatan yang telah dilakukan oleh perusahaan.

### 2.3.1 Prinsip *Corporate Social Responsibility*

Menurut Crowther David (2008), menjelaskan prinsip-prinsip *corporate social responsibility* menjadi tiga, yaitu:

#### 1. *Sustainability*

Berkaitan dengan bagaimana perusahaan dalam beraktivitas namun tetap memperhitungkan keberlanjutan sumberdaya di masa depan. Selanjutnya dengan memberikan arahan bagaimana penggunaan sumber daya saat ini namun tetap memperhatikan dan memperhitungkan untuk digunakan oleh generasi masa depan. *Sustainability* berputar pada keberpihakan dan upaya bagaimana lingkungan memanfaatkan sumber daya agar bisa digunakan generasi masa depan.

#### 2. *Accountability*

Merupakan upaya perusahaan untuk terbuka dan bertanggung jawab atas aktivitas yang telah dilakukan. Akuntabilitas dibutuhkan, ketika aktivitas perusahaan mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungan eksternal. Konsep ini menjelaskan pengaruh kuantitatif aktivitas perusahaan terhadap pihak internal dan eksternal. Keterbukaan perusahaan atas aktivitas tanggung jawab sosial menentukan respon masyarakat, tetapi jika informasi yang bersifat negatif dapat menjadi serangan balik bagi perusahaan dan memunculkan citra negatif perusahaan.

#### 3. *Transparency*

Merupakan prinsip penting bagi pihak eksternal, transparansi bersinggungan dengan laporan aktivitas perusahaan berikut dampak terhadap pihak eksternal.

### **2.3.2 Tujuan melakukan *Corporate Social Responsibility***

Menurut Resturiany (2012) tujuan perusahaan menerapkan program *corporate social responsibility* agar dapat memberi manfaat yang baik bagi *stakeholders* dengan cara memenuhi tanggung jawab yang ada sebagai berikut:

#### 1. Tanggung jawab ekonomis

Motif utama perusahaan adalah meraih keuntungan. Keuntungan adalah pondasi perusahaan. Perusahaan harus memiliki nilai tambah ekonomi sebagai prasyarat agar perusahaan dapat terus hidup dan berkembang.

#### 2. Tanggung jawab legal

Perusahaan tentunya harus taat kepada hukum. Dalam proses mencari keuntungan, perusahaan tidak boleh melanggar kebijakan dan hukum yang ditetapkan pemerintah.

#### 3. Tanggung jawab etis

Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjalankan prakti

k bisnis dengan baik, benar, dan adil. Norma-norma masyarakat perlu dijadikan rujukan bagi perilaku organisasi perusahaan.

#### 4. Tanggung jawab filantropis

Selain perusahaan harus memperoleh keuntungan, menaati hukum, dan berperilaku etis, perusahaan juga dituntut untuk memberikan kontribusi yang dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup semua yang terkait.

#### **2.4 *Employee Engagement***

Menurut Hughes dan Rog (2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dan dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah usaha pengambilan keputusan sendiri (*discretionary effort*) dalam pekerjaannya.

Croston (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sebuah perilaku yang didapat setelah karyawan merasa puas, kemudian memiliki kesadaran mengenai keadaan organisasi yang pada akhirnya menghasilkan pemahaman dari karyawan bagaimana dia dapat berkontribusi dalam sistem persisteman. Berdasarkan dari pemahaman intelektual tersebut, karyawan dapat memberikan komitmennya pada organisasi untuk menghasilkan yang terbaik dan memberikan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Thomas (2007) *employee engagement* adalah suatu keadaan psikologis yang stabil dan merupakan hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja.

##### **2.4.1 Dimensi *Employee Engagement***

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), terdapat tiga aspek yang membangun dimensi *employee engagement*, yaitu:

### 1. *Vigor*

Kekuatan dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor yang tinggi pada aspek kekuatan biasanya memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat ketika bekerja. Sedangkan individu dengan skor yang rendah pada aspek kekuatan memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah pada saat bekerja.

### 2. *Dedication*

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek dedikasi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi, dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor yang rendah tidak dapat mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

### 3. *Absorption*

Absorpsi dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek absorpsi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Sedangkan individu yang memiliki skor rendah pada aspek absorpsi biasanya merasa tidak

tertarik dengan pekerjaan, dan mudah untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

#### 2.4.2 Tingkatan *Employee Engagement*

Menurut Gallup (2004), terdapat tiga tingkatan pada *employee engagement*, yaitu:

1. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun, mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan yang *engaged* akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan terus berkembang.

2. *Not engaged*

Karyawan dalam kategori *not engaged* cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

3. *Actively disengaged*

Karyawan pada kategori ini dapat dikatakan sebagai penghuni gua (*cave dweller*). Karena mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada setiap aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan setiap harinya

### 2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Bakker & Demerouti (2007), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

#### 1. *Job Resources*

Faktor ini merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dan pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan, target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal

#### 2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau seberapa berguna sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

#### 3. *Personal Resources*

Faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

### 2.5 *Job Motivation*

Menurut Munandar (2010) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Menurut Wexley dan Yukl (2002) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil suatu prestasi.

Menurut Sadili Samsudin (2008), motivasi suatu kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2011), motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2008) motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu modal dalam menggerakkan karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab.

### **2.5.1 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Gomes (2003), terdapat beberapa faktor dari organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Gaji
2. Keamanan Kerja
3. Rekan kerja
4. Pengawasan
5. Pujian
6. Pekerjaan itu sendiri

## **2.6 Job Satisfaction**

Menurut Luthans (2006) *job satisfaction* adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Kreiter dan Kinicki (2008) *job satisfaction* pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Secara formal, kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Menurut John R. Schermehorn (2003) *job satisfaction* merupakan tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif terhadap suatu pekerjaan. Seseorang yang memegang sikap tentang banyak hal yang ada di suatu tempat kerja antara satu sama lain, tugas, kebijakan, dan lainnya.

### **2.6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction**

Menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang karyawan mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit untuk digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatan atau pekerjaannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

## 10. Fasilitas

Yang terakhir adalah fasilitas yang diberikan perusahaan. Seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, dan akomodasi merupakan suatu standar yang apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.7 Pengembangan Hipotesa

Sesuai dengan pandangan Rich, Lepine, dan Crawford (2010), dipercaya bahwa dengan berbuat baik kepada komunitas, melalui pekerjaan anda, akan meningkatkan *engagement levels*. Oleh karena itu, penulis berhipotesis bahwa *corporate social responsibility* secara positif berpengaruh positif terhadap *engagement*.

Willard (2004) juga menemukan bahwa organisasi dengan kegiatan *corporate social responsibility* menyediakan tempat kerja yang bermakna untuk staf mereka. Dengan menggabungkan pengertian yang sudah disebutkan diatas, dapat dikatakan bahwa *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job motivation*.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Mc Williams dan Siegel (2001), mereka percaya bahwa *corporate social responsibility* memuaskan semua bagian *stakeholder* dalam grup beserta para *staff*.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

## 2.7.1 Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap *Employee*

### *Engagement*

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Greenwood (2007), menemukan bahwa *corporate social responsibility* dan *employee engagement* ditujukan pada keterkaitan *stakeholder*.

Peranan *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dalam jurnal Chaudhary (2017). Dijelaskan bahwa sebelum karyawan dapat mengidentifikasi dengan organisasinya, mereka cenderung mengevaluasi kegiatan *corporate social responsibility* tersebut. Penilaian karyawan terhadap tingkat keadilan dalam organisasi dilaporkan dan digunakan untuk memediasi hubungan antara *corporate social responsibility* dengan identifikasi organisasi (Roeck, Marique, Stinghamber, dan Swaen, 2014). Saks (2006), juga menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki persepsi keadilan yang tinggi dari organisasi mereka cenderung merasa lebih berkewajiban untuk bersikap adil dalam kinerja mereka dengan membawa diri mereka ke peran pekerjaan.

Berdasarkan survei *Global Workforce Study* yang dilakukan oleh Towers Perrin (2009) menemukan bahwa *corporate social responsibility* merupakan penggerak terbesar ketiga yang paling penting secara keseluruhan, dan bahwa reputasi organisasi untuk tanggung jawab sosial merupakan pendorong penting untuk keterlibatan dan retensi diantara semua kelompok umur pada survei kecuali usia 18-24 tahun. Dengan menggabungkan pernyataan-pernyataan yang disebutkan diatas, dapat dikatakan bahwa *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

H1 : *Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Employee Engagement.*

### **2.7.2 Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap *Job Motivation***

Aguilera, Rupp, Williams, dan Ganapathi (2007) menemukan bahwa *corporate social responsibility* membantu karyawan untuk memuaskan kebutuhan psikologis mereka akan rasa memiliki karena mendorong hubungan sosial baik dalam organisasi maupun antara organisasi.

Csikszentmihalyi dan Hunter (2003) percaya bahwa ketika seseorang menemukan makna dalam pekerjaan mereka, mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih keras yang pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

Willard (2004) juga menemukan bahwa organisasi dengan kegiatan *corporate social responsibility* menyediakan tempat kerja yang bermakna untuk staf mereka. Dengan menggabungkan pengertian yang sudah disebutkan diatas, dapat dikatakan bahwa *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job motivation*.

H2 : *Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Job Motivation.*

### **2.7.3 Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Mc Williams dan Siegel (2001), mereka percaya bahwa *corporate social responsibility* memuaskan semua bagian *stakeholder* dalam grup beserta para *staff*.

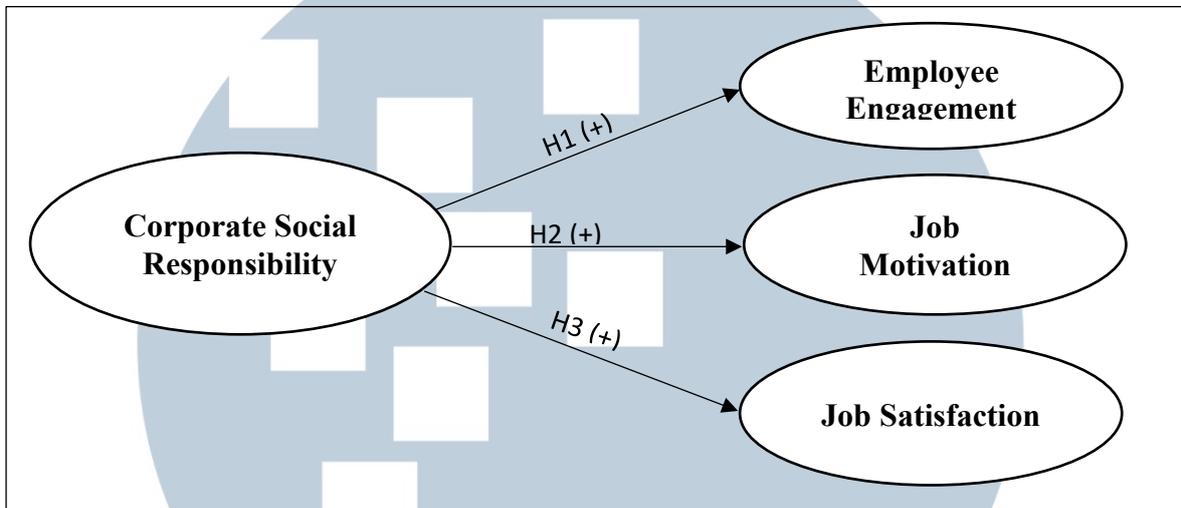
Bauman dan Skitka (2012) mengatakan bahwa *job satisfaction* dapat dipengaruhi oleh tindakan perusahaan, termasuk yang berkaitan dengan *corporate social responsibility*. Tindakan perusahaan yang menguntungkan *stakeholders* dapat menggiring emosi positif para karyawan, seperti kebanggaan, antusiasme, gratifikasi, dan pemuasan. Sebaliknya tindakan yang berdampak negatif kepada *stakeholders* dapat mengarah ke emosi negatif karyawan, rasa malu, marah, dan takut. (Riordan, Gatewood, Bill 1997; Akremi, Gond, Swaen, De Roeck, dan Igalens 2015; Onkila, 2015)

Penelitian Koh dan Boo (2011) menunjukkan bahwa etika organisasi, sebagai salah satu komponen dari *corporate social responsibility* meningkatkan *job satisfaction*. Rupp, Ganapathi, Aguilera, dan Williams (2006) menunjukkan bahwa bagaimana karyawan yang telah merasakan praktik *corporate social responsibility* berhubungan positif dengan adanya peningkatan pada sikap, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

H3 : *Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction.*



## 2.8 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: "*Corporate Social Responsibility influences Employee Engagement*".

Tsouvarkas, G., & Yfantidou, I. Emerald Insight. 2018

## 2.9 Hipotesa Penelitian

H1. *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

H2. *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job motivation*

H3. *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Responden
1	<i>Pedro Ferreira, Elizabeth Real de Oliveira</i>	<i>Does corporate social responsibility impact on employee engagement?</i>	2014	Hasil hipotesis menunjukkan bahwa <i>corporate social responsibility</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan <i>employee engagement</i> , ditandakan dengan tingkat <i>employee engagement</i> yang jadi lebih tinggi jika dipaparkan dengan <i>corporate social responsibility</i> .	Prosedur sampel tidak diacak dan identifikasi peserta dilakukan dengan mudah, karena melalui <i>e-mail</i> untuk menjawab kuesioner. Total sampel terdiri dari 236 pengamatan
2	<i>Richa Chaudhary</i>	<i>Corporate social responsibility and employee engagement: can CSR help in redressing the engagement gap?</i>	2016	Hasil hipotesis menunjukkan bahwa <i>corporate social responsibility</i> akan berhubungan positif dengan <i>employee engagement</i> . Dibuktikan bahwa karyawan memiliki persepsi keadilan yang tinggi akan meningkatkan kualitas performa dirinya dalam peran kerjanya.	Responden sebanyak 300 eksekutif yang dimana hanya 187 yang mengembalikan kuesioner yang sepenuhnya diisi. Responden yang telah mengisi secara penuh, terdiri dari 148 laki-laki dan 39 perempuan; terdiri dari 75 lulusan pasca sarjana, 35 CA, 63 mahasiswa belum lulus, dan 14 <i>PhD</i>
3	<i>Vida Skudiene, Vilde Auruskeviciene</i>	<i>The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation</i>	2010	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>corporate social responsibility</i> memiliki peran yang cukup signifikan dalam <i>employee motivation</i> ketika <i>corporate social responsibility</i> memberikan dampak positif kepada kepuasan	Terdiri dari 11 perusahaan dan 274 karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Responden
				karyawan, kebutuhan psikologis akan keberadaan, moral karyawan, dan komitmen. Jika hal tersebut sudah terpenuhi melalui <i>corporate social responsibility</i> , karyawan akan termotivasi	
4	<i>Caroline Closon, Christophe Leys, Catherine Hellemans</i>	<i>Perceptions of corporate social responsibility, organizational commitment, and job satisfaction</i>	2015	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>corporate social responsibility</i> beserta dimensi etika, hukum, dan filantropisnya berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> . Pada penelitian ini, tingkat <i>job satisfaction</i> ditingkatkan melalui sikap yang terkait dengan kesejahteraan dan efisiensi kinerja.	Total responden 621 yang terdiri dari karyawan yang bekerja di perbankan dan asuransi, telekomunikasi, industri, konsultan, perdagangan internasional, dan sisanya perusahaan yang organisasinya tidak ditentukan jenisnya
5	<i>Shafiqur Rahman, Debbie haski-leventhal, Mehrdokht pournader</i>	<i>The effect of employee CSR attitudes on job satisfaction and organizational commitment: evidence from Bangladeshi banking industry</i>	2016	Penelitian ini menyatakan adanya pengaruh positif antara <i>attitude</i> karyawan yang telah mengikuti <i>corporate social responsibility</i> dengan <i>job satisfaction</i> . Penelitian ini menunjukkan bahwa etika organisasi, sebagai salah satu komponen dari <i>corporate social responsibility</i>	502 responden, terdiri dari 271 responden dari <i>Islamic Bank</i> dan 231 responden dari <i>Conventional Bank</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Responden
				meningkatkan <i>job satisfaction</i>	
6	Simone R. Barakat, Giuliiana Isabella, João Maurício, Gama Boaventura, José Afonso Mazzon	<i>The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction</i>	2016	Penelitian ini menegaskan bahwa <i>corporate social responsibility</i> berpengaruh secara positif dengan <i>employee satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> dapat dipengaruhi oleh tindakan perusahaan, termasuk yang berkaitan dengan <i>corporate social responsibility</i> . Tindakan perusahaan yang menguntungkan <i>stakeholders</i> dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan terkait.	Sampel akhir terdiri dari 376 perusahaan



Tabel 2. 2 *Operational Variable*

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	<p><i>Corporate social responsibility</i> merupakan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui praktik bisnis yang baik dan berkontribusi sebagian sumber daya perusahaan (Kotler dan Nancy, 2007).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya percaya bahwa perusahaan saya mencoba untuk mengurangi dampak terhadap lingkungannya</li> <li>2. Saya percaya bahwa perusahaan saya bertanggung jawab secara sosial</li> <li>3. Saya bangga akan usaha perusahaan saya terhadap keberlangsungan lingkungan</li> <li>4. Saya percaya bahwa perusahaan saya bertindak adil kepada pemasok maupun konsumen</li> <li>5. Nilai dan aturan tingkah laku perusahaan saya dapat dipahami dengan jelas</li> <li>6. Karyawan diperusahaan ini didorong untuk berpartisipasi</li> </ol>	<p><i>Likert Scale</i> 1 - 7</p>	<p>Tsourvakas, G., &amp; Yfantidou, I. "Corporate social responsibility influences employee engagement". Emerald Insight (2018)</p>

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		dalam kegiatan masyarakat setempat		
2.	<p><b><i>Employee Engagement</i></b>  <i>Employee engagement</i> adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dan dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah usaha pengambilan keputusan sendiri (<i>discretionary effort</i>) dalam pekerjaannya. (Hughes, J. C., &amp; Rog, E., 2008).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja pekerjaan saya dinilai secara adil</li> <li>2. Menurut saya pekerjaan saya penting bagi perusahaan</li> <li>3. Rekan kerja saya menyenangkan untuk diajak bekerja sama</li> <li>4. Saya bangga bekerja di perusahaan ini</li> <li>5. Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk bekerja</li> <li>6. Saya tahu tujuan dari perusahaan tempat saya bekerja</li> </ol>	<i>Likert Scale</i> 1 - 7	Tsourvakas, G., & Yfantidou, I. “ <i>Corporate social responsibility influences employee engagement</i> ” . Emerald Insight (2018)

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
		7. Saya percaya pada tujuan perusahaan tempat saya bekerja		
No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
3.	<b>Job Satisfaction,</b> <i>Job satisfaction</i> adalah sejauh mana seorang karyawan merasakan positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan (Kinicki & Williams, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa aman untuk menyatakan pendapat saya di perusahaan ini</li> <li>2. Saya sering mendapat <i>feedback</i> tentang kinerja saya dari atasan saya</li> <li>3. Saya percaya bahwa semua karyawan mendapatkan pelatihan sesuai yang mereka butuhkan</li> </ol>	<i>Likert Scale</i> 1 - 7	Tsourvakas, G., & Yfantidou, I. “ <i>Corporate social responsibility influences employee engagement</i> ”. Emerald Insight (2018)

		<p>4. Saya percaya bahwa penghasilan yang saya dapatkan dengan tanggung jawab saya</p> <p>5. Bekerja untuk perusahaan ini akan mengarahkan saya pada masa depan yang saya inginkan</p>		
--	--	--	--	--

4.	<p><b>Motivation</b>          Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (Handoko, 1996).</p>	<p>1. Di tempat saya bekerja, saya menerima pengakuan yang sesuai dengan kontribusi saya</p> <p>2. Perusahaan mendorong saya untuk berkembang</p> <p>3. Manajer memberi peluang yang sama bagi semua karyawan</p>	<p><i>Likert Scale</i>          1 - 7</p>	<p>Tsourvakas, G., &amp; Yfantidou, I. "Corporate social responsibility influences employee engagement". Emerald Insight (2018)</p>
----	---	---	---	---