

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perjalanan dunia bisnis yang tiap waktu demi waktu telah berkembang menjadi suatu dunia yang penuh dinamika dan kompetisi. Perkembangan ini ditanggapi oleh banyak perusahaan di dunia dengan menjalankan bisnisnya secara sehat, efisien, transparan dan bertanggung jawab.

Pada kenyataannya juga banyak perusahaan yang memfokuskan diri terhadap laba yang ingin didapatkan, tetapi tidak hanya itu dalam pelaksanaannya perusahaan juga perlu memperhatikan pihak-pihak yang terkait atau sektor-sektor yang menjadi tanggung jawab perusahaan tersebut. Sektor-sektor yang terkait seperti pelanggan, karyawan, pemasok, pemerintah, masyarakat. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang fokus dalam hal tanggung jawabnya kepada pihak ekstern saja tidak ke pihak intern juga yaitu karyawan sehingga ketika perusahaan juga fokus dalam hal ini tentu akan berdampak pada loyalitas kerjanya.

Loyalitas adalah suatu tingkat dimana seseorang akan setia terhadap yang dilakukannya. Setia dalam bidang apapun yang ia kerjakan. Loyalitas juga dapat dibentuk dari berbagai macam aspek, baik dari dirinya ataupun dari pihak luar. Seperti pada halnya seorang karyawan, loyalitas dapat dibentuk dari karyawan tersebut atau perusahaan yang membentuk karyawan agar loyalitas terhadap perusahaannya. Loyalitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari berbagai

segi, seperti pemberian kompensasi, pengembangan karir, kegiatan pelatihan, lingkungan kerja, loyalitas kerja dan tanggung jawab sosial perusahaan. Hal inilah yang mendapat perhatian yang serius dari para manager/pimpinan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan / organisasi yang bersangkutan. Begitu juga hal ini yang mendasari peneliti untuk meneliti setiap masalah yang terjadi.

Berlandaskan survei dan kenyataan yang terjadi di tempat penelitian yang peneliti teliti, yaitu di PT. Adira Dinamika Multi Finance, terdapat loyalitas kerja karyawannya yang sangat kurang. Loyalitas kerja yang kurang disebabkan oleh banyak faktor seperti pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, karyawan yang dituntut mengerjakan banyaknya pekerjaan dengan adanya target waktu penyelesaian tetapi upah/gaji yang didapat terkadang tidak sesuai dengan prosesnya, lalu pengembangan karir dimana perusahaan tidak secara terbuka memberikan jenjang karir terhadap karyawannya, kegiatan pelatihan yang kurang sesuai, lingkungan kerja yang dimana kondisinya sangat sempit dan memiliki banyak sekat-sekat antara divisi satu dengan yang lainnya sehingga berdampak pada proses bekerja, juga pada loyalitas kerja karyawan yang kurang dan yang terakhir karena tanggung jawab sosial perusahaan yang kurang terhadap karyawan seperti perlakuan yang semestinya dan peluang yang setara terhadap karyawan.

Oleh sebab itu, loyalitas kerja karyawan menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri / organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang berupa bonus, gaji, upah, insentif dan reward. Jika karyawan diberikan kompensasi yang maksimal atau memuaskan tentu karyawan akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan begitu juga sebaliknya. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Dalam hal ini, karyawan di PT Adira diberikan gaji yang rata-rata gaji yang diberikan 2-2,5 juta. Akan tetapi, tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan begitu banyak dan kurang sesuai dengan apa yang mereka dapatkan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu faktor pertama loyalitas kerja karena pandangan karyawan terhadap uang atau imbalan akan bersifat subyektif, dan mungkin akan menjadi suatu faktor utama dalam industri. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena dapat menentukan nilai karya mereka di antara karyawan lainnya, keluarga dan masyarakat.

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir dalam hal ini bisa diartikan dengan jenjang karir yang diberikan. Dengan pengembangan karir, jika karyawan diberikan hak untuk meningkatkan posisinya secara terbuka tentu akan membuat karyawan pun merasa nyaman.

Di PT Adira Dinamika Multi Finance, perusahaan ini memberikan pengembangan karir terhadap karyawannya dengan seringkali menggunakan beberapa syarat, yang dimana syaratnya itu tidaklah mudah. Karyawan mengharapkan kemudahan dalam mengembangkan karirnya di perusahaan

tersebut, tetapi hanya karena syarat-syarat tersebut membuat turun loyalitas mereka dalam bekerja.

Lalu, faktor ketiga yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah pelatihan. Sama halnya dengan pengembangan karir. Dengan perusahaan memberikan setiap bentuk pelatihan terhadap tenaga kerjanya maka karyawan akan merasa diperhatikan dan akan mendapatkan pengetahuan baru untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Namun yang sering terjadi, pelatihan yang diberikan perusahaan tidaklah sesuai dengan keterampilan yang karyawan miliki atau tidak sesuai dengan bidangnya sehingga hasil yang diperoleh tidak berdampak pada *output* kerjanya dan membuat menurun loyalitas kerja karyawan tersebut terhadap pekerjaannya juga perusahaan tersebut.

Selain itu, faktor ke empat yang menyebabkan adanya sikap loyal juga tergantung dari kondisi lingkungan kerjanya. Mengukur loyalitas kerja karyawan tidak hanya dapat diketahui dengan banyaknya faktor finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tidak selamanya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor finansial, tetapi juga dapat terbentuk oleh faktor-faktor non finansial, seperti salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang terjadi di PT Adira Dinamika Multi Finance Bekasi ini terdapat ruang kerja kantor yang sempit, banyak sekat-sekat, pendingin udara yang kurang banyak, lokasi yang terbilang kurang strategis dikarenakan bila dilihat dari jalan besar pun kantor ini tidak terlihat dan terletak pada perumahan, tepatnya di ruko-ruko yang terbilang belum banyak diminati oleh masyarakat disana. Dengan ini, perusahaan perlu menciptakan dan merancang lingkungan

kerja perusahaan dengan sebaik mungkin. Ketika perusahaan tidak menerapkannya dengan baik, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga juga berdampak pada penurunan kinerja, kepuasan kerja bahkan loyalitas kerja karyawan tersebut.

Faktor kelima yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari segi pekerjaan, tempat kerja dan relasi dengan rekan sekerja. Namun yang terjadi, karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance sedikit yang mengalami kepuasan kerja bekerja di perusahaan tersebut. Dikarenakan karyawan tersebut juga membutuhkan pekerjaan jadi apapun kondisi yang dialaminya karyawan tetap bertahan, walaupun kepuasan kerjanya kurang. Di luar dari itu, akan berdampak pada loyalitas kerja karyawan yang kurang.

Faktor keenam yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate social responsibility (CSR)*. Dalam penerapan tanggung jawab sosial PT Adira Dinamika Multi Finance, perusahaan ini lebih sering berfokus pada CSR terhadap konsumen atau nasabah kredit kendaraan bermotor, tetapi tidak sepenuhnya bertanggung jawab sosial juga kepada karyawan.

Karyawan yang dituntut untuk bekerja lebih keras, tetapi minim pengusahaan perusahaan dalam memberikan bentuk perhatiannya kepada karyawan, serta banyaknya job desc yang diberikan di luar jam kerja, serta sulitnya pemberian izin kepada karyawan jika tugasnya belum selesai, pelatihan sering diperlakukan untuk

karyawan baru, memperhatikan setiap hak-hak dan kewajiban karyawan sehingga hal itulah yang berdampak pada loyalitas kerja karyawan. Terlebih dari itu, hampir setiap harinya di minggu I-IV setiap bulannya, konsumen datang bisa sebanyak 75-150 konsumen. Tentu dengan kondisi ini, membuat karyawan harus melayani satu demi satu konsumen yang datang, dan terkadang pada jam istirahat pun dipakai bahkan ketika jam pulang kerja telah selesai, karyawan juga dituntut untuk menyelesaikannya. Namun, karyawan tidak bisa berbuat apa-apa, karena ini merupakan lapangan kerja bagi karyawan. Tetapi sebaiknya, perusahaan dapat menerapkan tanggung jawab sosial yang tinggi kepada karyawan agar terciptanya loyalitas kerja pada karyawan.

Dari pandangan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja pada karyawan, karena banyaknya perusahaan hanya fokus terhadap konsumen tetapi tidak fokus sepenuhnya juga terhadap karyawan.

Adapun obyek yang peneliti pilih yang sudah dijelaskan sebelumnya adalah PT. Adira Dinamika Multi Finance yang terletak di Harapan Indah, Bekasi ini merupakan perusahaan yang bergerak dan fokus dalam bidang administrasi kendaraan beroda dua yaitu motor.

Perusahaan ini merupakan salah satu cabang perusahaan Adira yang memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak. Dalam satu perusahaan yang merupakan anak cabang ini memiliki hampir kurang lebih 120 karyawan. Perusahaan ini terdiri dari berbagai macam divisi. Pada umumnya, PT Adira Dinamika Multi Finance juga selalu memperhatikan dan memberikan yang

terbaik bagi pekerjaannya serta sering bekerja sama dengan pihak-pihak luar untuk reputasi perusahaan.

Namun pada kenyataannya, di tengah tanggung jawab ke pihak luar baik tetapi tanggung jawab sosialnya terhadap pihak dalam, yaitu karyawan masih kurang mendukung dapat dilihat dari bentuk perhatian perusahaan mengenai perlakuan yang semestinya diberikan kepada karyawan, peluang yang setara, serta selain itu adanya karyawan yang pindah dari tempat perusahaannya (turn over) dikarenakan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Dari data yang diambil pun terdapat sekitar 5-10 karyawan dari karyawan tetap yang cenderung mengalami turn over setiap 1 -2 tahun sekali.

Jika kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, maka keadaan tersebut juga akan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut kepada perusahaan secara keseluruhannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “ hubungan tanggung jawab sosial perusahaan dengan loyalitas kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance di Harapan Indah, Bekasi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah :

1. Pemberian kompensasi yang kurang memuaskan

2. Pengembangan karir yang kurang jelas
3. Kegiatan pelatihan yang kurang jelas dan tepat pada sasaran
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
5. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah
6. Penerapan tanggung jawab sosial perusahaan yang kurang terhadap karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung dengan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi dana dan waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada: hubungan tanggung jawab sosial perusahaan dengan loyalitas kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

“ Apakah terdapat hubungan antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan loyalitas kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja ini diharapkan berguna secara teoretis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoretis : Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan baru, wawasan dalam berfikir secara ilmiah mengenai hubungan tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja.

2. Kegunaan praktis :

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan evaluasi dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai seputar permasalahan ekonomi dan dunia bisnis , serta solusi atau pemecahan masalahnya dapat dicoba untuk direalisasikan terlebih lagi jika ada mahasiswa atau karyawan fakultas ekonomi yang mengalami kondisi seperti penelitian ini.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pemecahan masalah ketika mendapati kondisi seperti ini, menambah pengetahuan/wawasan kita dan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan terkhusus bagi masyarakat yang mendirikan sebuah perusahaan untuk akhirnya tanggung

jawab sosial perusahaan tidak hanya terpaku pada pihak luar saja, tetapi pihak intern seperti terhadap karyawan perusahaan tersebut.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah untuk menetapkan ilmu yang bermanfaat dalam bekerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja, sehingga di antara keduanya tidak dapat dipisahkan.

Secara umum, loyalitas merupakan sikap yang menyatakan kesetiaan seseorang terhadap suatu objek subjek atau sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik¹.

Dalam hal ini, karyawan yang bekerja pada perusahaan pasti akan ada *feed back* yang ia berikan jika karyawan memiliki sikap seperti yang ada di atas dan ia akan merasa aman dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki loyalitas dalam perusahaan tentu akan memiliki sikap yang baik, patuh terhadap perusahaan. Berkontribusi penuh terhadap perusahaan, dan bertanggung jawab atas setiap *job desc* yang dipegang oleh karyawan tersebut. Selain itu, karyawan juga mematuhi setiap peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Jadi sangat jelas bahwa dengan loyalitas yang tinggi akan merasa mempunyai keteguhan hati untuk

¹ Rasimin, *Loyalitas Kerja*. (Jakarta : Panta Rei, 2002),p. 45

tetap tinggal dalam perusahaan, yang berdampak pada kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan.

Di dalam perusahaan, kesetiaan karyawan merupakan hal terpenting pada sebuah perusahaan, karena karyawan sendirilah yang menjadi pelaksana yang merupakan faktor utama dalam setiap kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan atau sikap loyal karyawan menjadi hal utama, dengan sikap tersebut akan dapat membangun dan memiliki rasa kepedulian terhadap kondisi perusahaan.

Menurut pendapat Malayu S.P.Hasibuan, dalam bukunya di Manajemen Sumber Daya Manusia, Ia mengemukakan bahwa “loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi”².

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Poerwopoespito, Ia menyebutkan sebagai berikut: “loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja”³.

Melengkapi di atas, Ia juga menyatakan yang sama tentang loyalitas yaitu:

kesetiaan adalah jujur, rasa memiliki, mengerti kesulitan, bekerja lebih dari yang diminta, menciptakan suasana yang menyenangkan, menyimpan,

² Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), p. 95

³Poerwopoespito, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta; UI-Press, 2002),p.185

menjaga dan meningkatkan citra, tindak unjuk rasa dan apriori terhadap perusahaan⁴.

Sikap ini diantaranya akan tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, dan karyawan akan menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaannya untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas akan terlihat dari sikap-sikap yang ditunjukkan karyawan selama proses bekerja.

Ditambahkan lagi menurut Stephen P. Robbins, “Loyalitas adalah sampai tingkat dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi”⁵.

Kesetiaan karyawan atau loyalitas karyawan terhadap sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari proses karyawan tersebut selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Ketika Karyawan memiliki sikap loyal maka ia akan berjuang semaksimal mungkin untuk perusahaannya atau dimana tempat ia bekerja. Karyawan akan berjuang untuk menjaga organisasinya.

Begitu juga yang disampaikan oleh Husain Jusuf mengenai loyalitas, yang menjelaskan bahwa:

Loyalitas adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat⁶.

Maksud dari pengertian di atas, bagaimana keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya

⁴ Poerwopoespito, op.cit., p.186

⁵ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Jilid I* (Jakarta: Prenhallindo, 2001), p.178

⁶ Husain jusuf. *Perilaku Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2007), p.87

imbalannya tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya dari karyawan tersebut.

Jusuf juga menambahkan “pengertian loyalitas bukan sekedar setia pada tempat kerja, tetapi lebih dari itu karyawan harus bisa memberikan kontribusi positif kepada tempat kerjanya”⁷.

Berdasarkan pengertian di atas, jika karyawan yang memiliki loyalitas tidak hanya berkontribusi terhadap perusahaan saja, tetapi juga kepada setiap pekerjaan yang digelutinya. Selain itu, karyawan yang loyalitas juga tidak terlepas dari peran perusahaan, seperti perusahaan-perusahaan di Jepang, yang menjamin kesejahteraan mereka (karyawan) dan keluarganya hingga nafasnya meregang. Tentu dalam hal ini seorang karyawan akan loyal terhadap perusahaannya.

Seperti yang disampaikan juga oleh Freud Luthans, Ia mengatakan,

Kesetiaan karyawan atau loyalitas terhadap organisasi dapat didefinisikan sebagai komitmen terhadap organisasi melalui suatu proses dan berperan aktif dengan menunjukkan sikap peduli terhadap kelangsungan dan kesuksesan organisasi⁸.

Menurut Stephen P. Robbins, bahwa

“kesetiaan (*loyalty*)” adalah Pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat⁹.

Dari kedua pengertian menurut para ahli di atas, dapat dilihat perbedaannya. Ada yang dapat dilihatnya dari proses yang aktif dan ada juga

⁷ Ibid., p.87

⁸ Freud Luthans, *Organization Behaviour*, 7th Edition, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2006), p.57

⁹ Stephen P. Robbins. op.cit., p. 175

yang bersifat pasif tetapi tetap optimis menunggu perbaikan kondisi. Hal ini juga bisa dilihat dari perilaku karyawan .Perilaku karyawan pun baik aktif atau pasif dapat menjadi ukuran loyal atau tidaknya karyawan terhadap lembaganya.

Jusuf juga menambahkan bahwasannya “loyalitas merupakan komitmen karyawan terhadap pekerjaan”¹⁰. Dengan kata lain, karyawan yang mempunyai tanggung jawab terhadap diri sendiri. Dengan berkomitmen pada diri sendiri, maka secara tidak langsung karyawan juga akan berkomitmen pada pekerjaan dan tempat kerjanya.

Selain itu, menurut Saydam, ada hal penting yang harus diperhatikan juga, menurutnya terdapat beberapa aspek-aspek loyalitas yaitu sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan;

Ketaatan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan yaitu :

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.

¹⁰ Husein Jusuf, op.cit.,p.87

- d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

2. Bertanggung jawab ;

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab yaitu :

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3. Pengabdian ;

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran ;

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran yaitu :

- a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya¹¹.

Dari apa yang sudah diungkapkan di atas, dapat dijelaskan bahwa Loyalitas dapat dikembangkan ketika karyawan memang memiliki sikap yang mau taat, bertanggung jawab dalam dirinya ketika ia bekerja, jujur dan tentunya ia menjunjung tinggi atau mengabdikan pada tempat dimana ia bekerja. Tanpa sikap-sikap ini, perusahaan juga akan sulit untuk melanjutkan prosesnya, dikarenakan sumber daya manusianya yang tidak memiliki loyalitas.

Begitu juga unsur-unsur loyalitas lain yang dikemukakan oleh Steers dan Porter yang berhubungan dengan sikap yang dilakukan karyawan dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain yaitu :

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.

¹¹ Gouzaly Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Djambatan, 1999), p.417

3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi :

- a. Kemauan untuk bekerja sama ;

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- b. Rasa memiliki ;

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

- c. Hubungan antar pribadi ;

Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan antara pribadi.

- d. Suka terhadap pekerjaan ;

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia

seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati¹².

Sedangkan menurut Velasques yang diterjemahkan oleh Sudimin yang menjelaskan tentang loyalitas, mengatakan sebagai berikut :

loyalitas dan kewajiban karyawan adalah bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghindari aktivitas yang dapat mengancam atau mengganggu pencapaian tujuan tersebut dan bukan untuk kepentingan atau manfaat pribadi karyawan¹³.

Maksudnya bahwa dimana karyawan berusaha untuk semaksimal mungkin menghindari segala sesuatu yang menjadi hambatannya dalam bekerja. Karyawan yang loyalitas tidaklah lagi mementingkan kepentingan pribadinya tetapi kepentingan banyak orang, ia akan berpikir keras untuk mencegah dan mengatasi hal tersebut.

Ditambahkan menurut Domi C Matutina mengenai loyalitas , bahwa “loyalitas merupakan hal yang mutlak dan perlu dilestarikan oleh setiap pegawai karena dengan kesetiaan atau loyalitas yang tinggi diharapkan antara lain tanggung jawab yang besar”¹⁴.Demikian pula ditambahkan Wursanto yang menjelaskan, “kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab”¹⁵.

¹² Steers & Porter, *Perilaku Manajemen Organisasi* (Jakarta; Grafindo, 2005),p.58

¹³ Sudimin, *Loyalitas Kerja* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003),p.97

¹⁴ Domi C Matutina , *Manajemen Personalialia* (Jakarta:PT Rineka Cipta,2000),p.70

¹⁵ I.G. Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta:Andi, 2003),p.289

Menambahkan apa yang disampaikan oleh Saydam dan Steers, Jusuf juga mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Rasional :

Menyangkut hal-hal yang bias dijelaskan secara logis, seperti : gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.

2. Faktor Emosional :

Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti; pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3. Faktor Kepribadian¹⁶.

Sedangkan ditambahkan juga oleh Siswanto yang menitikberatkan pada aspek-aspek loyalitas kerja yang dilakukan oleh karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan :

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan

¹⁶Husein Jusuf, op.cit., p. 100

ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggung jawab :

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja.

3. Sikap kerja :

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama¹⁷.

Begitu juga menurut Stephen P. Robbins dalam buku lainnya, pengertian loyalitas sebagai berikut: “Loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain”¹⁸.

Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut.

¹⁷ Husein Jusuf. op.cit,p. 103

¹⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Jilid I* (Jakarta: Prenhallindo, 2005), p.100

Selain itu ditambahkan juga menurut Hasibuan Malayu, bahwa “loyalitas yaitu karyawan harus loyal dalam mengabdikan pada perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya”¹⁹. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

Begitu juga ditambahkan menurut Safire mengenai loyalitas, mengatakan bahwa “ *Companies have to recognize that employee loyalty is a substantial asset, a more loyal work force may not show up in the quarterly earnings, but will help the company survive and prosper*”²⁰.

Maksudnya adalah perusahaan harus menyadari bahwa loyalitas karyawan adalah asset besar, tenaga kerja yang lebih loyal mungkin tidak muncul dalam pendapatan kuartalan, tetapi akan membantu perusahaan untuk bertahan dan makmur.

Masih dalam buku yang sama, ditambahkan juga bahwa “ *being loyal meant following the rules, whether those rules were the laws of the land or the whim of the king*”²¹. Maksud dari kalimat ini yaitu menjadi setia dengan mengikuti aturan yang ada.

Selain dari apa yang diungkapkan di atas, ada yang aspek-aspek yang terkait loyalitas dan ditambahkan lagi menurut Yuliandri dalam Kadarwati, menegaskan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

¹⁹Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), p. 98

²⁰ Dianne M. Durkin, *The Loyalty Advantage*,(Jakarta:Prenhallindo, 2005),p. 7

²¹ Ibid.,p.7

adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan”²².

Menurut Wursanto, dalam suatu organisasi, loyalitas kerja dapat ditentukan dan dipenuhi dengan memiliki sikap jujur di dalam menjalankan tugasnya.²³

Begitu juga Husein Jusuf mengatakan bahwa, ada kiat-kiat membangun loyalitas karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Gaji yang cukup.
2. Memberikan kebutuhan rohani.
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai.
4. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
5. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju.
6. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan.
7. Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas.
8. Sesekali mengajak karyawan berunding bersama mengenai setiap proses yang terjadi di perusahaan.
9. Memberikan fasilitas yang menyenangkan²⁴.

Dalam hal ini, sangat dibutuhkan aksi dari perusahaan untuk menciptakan karyawan yang loyalitas. Ketika perusahaan memperhatikan semuanya, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaannya. Jadi jelas loyalitas

²²Rasimin. op.cit, p.49

²³ I.G. Wursanto, Dasar-dasar Ilmu Organisasi (Yogyakarta:Andi, 2003),p.292

²⁴ Husein Jusuf. op.cit.p.51.

sangatlah berpengaruh terhadap diri sendiri atau karyawan juga lembaga atau perusahaan tempat ia bekerja.

Dari pendapat banyak ahli yang diungkapkan di atas, peneliti menarik kesimpulan yang dimaksud dengan loyalitas adalah sikap yang tercermin dari sikap-sikap dan perbuatan seseorang dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam bekerja, serta meresponinya dengan melaksanakan tugas yang diemban dengan suatu komitmen taat, bertanggungjawab, serta jujur dalam bekerja, penuh pengabdian dan berjuang untuk menciptakan hubungan kerja atau relasi yang baik serta mentaati peraturan.

2. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial adalah suatu bentuk kepedulian sosial yang dilakukan suatu organisasi.

Seperti yang dikatakan oleh Ricky W.Griffin dan Ronald J. Ebert, “Tanggung Jawab Sosial adalah sebuah konsep yang berhubungan, namun merujuk pada seluruh cara bisnis berupaya menyeimbangkan komitmennya terhadap kelompok dan pribadi dalam lingkungan sosialnya”²⁵.

Maksudnya adalah kelompok dan individu itu sering kali disebut sebagai pihak yang berkepentingan dalam organisasi (*organizational stakeholders*): Mereka adalah kelompok, orang dan organisasi yang dipengaruhi langsung oleh praktek-praktek suatu organisasi dan dengan demikian berkepentingan terhadap kinerja organisasi itu.

²⁵ Ronald J.Ebert Ricky W.Griffin, *Business Essensia* (New York : Prentice PI,2002),p.183

Sedangkan menurut Bower, “Tanggung Jawab Sosial adalah kewajiban perusahaan untuk merumuskan kebijakan, mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan yang memberikan manfaat kepada masyarakat”²⁶.

Berdasarkan pengertian tersebut, seringkali dengan kondisi sekarang ini, mengalami banyak kesulitan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan terhadap apa yang terjadi di perusahaannya. Ada perusahaan yang mengambil kebijakan dalam waktu singkat, ada juga yang membutuhkan waktu lama dalam mengambil suatu kebijakan.

Kemudian menurut Zimmerer, tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dapat dilakukan dengan cara :

1. Dengarkan karyawan dan hormati pendapat mereka
2. Minta input kepada karyawan
3. Berikan umpan balik baik negative maupun positif
4. Ceritakan selalu kepada mereka tentang kepercayaan
5. Biarkan mereka mengetahui sebenar-benarnya apa yang mereka harapkan
6. Berilah hadiah kepada karyawan yang bekerja dengan baik
7. Percaya kepada mereka²⁷.

Sedangkan menurut Chambers yang dikutip oleh Widya Parimita, mendeskripsikan tanggung jawab sosial sebagai “melakukan tindakan sosial

²⁶ Chuck Williams, *Management 1st Edition* (Jakarta : Salemba Empat, 2001),p.116

²⁷ Anoraga Pandji, *Pengantar Bisnis:Pengelolaan Bisnis dan Organisasi*(Jakarta: Rineka Cipta,2007),p.128

(termasuk lingkungan hidup) lebih dari batas-batas yang dituntut peraturan perundang-undangan”²⁸.

Natufe dengan mengutip definisi dari WBCSD (*World Business Council For Sustainable Development*) menyebut CSR sebagai “komitmen berkelanjutan kalangan bisnis untuk berperilaku etis dan memberikan sumbangan pada pembangunan ekonomi sekaligus memperbaiki mutu hidup angkatan kerja dan keluarganya serta komunitas lokal dan masyarakat secara keseluruhan”²⁹.

Lalu terdapat dua pandangan juga tentang kepada siapa saja organisasi bertanggung jawab sosial : model pemegang saham dan model pihak yang berkepentingan. Menurut pemegang hadiah Nobel dalam bidang ekonomi, Milton Fiedman, “satu-satunya tanggung jawab sosial yang dimiliki oleh organisasi adalah memuaskan pemiliknya yaitu pemegang saham dengan memaksimalkan keuntungannya”³⁰.

Namun, sebaliknya juga pada model pihak yang berkepentingan, tanggung jawab sosial manajemen yang terpenting adalah kelangsungan hidup jangka panjang (bukan hanya memaksimalkan laba saja), yang dicapai dengan cara memuaskan keinginan berbagai pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan termasuk karyawan.

Bertanggung jawab bagi berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) menimbulkan dua pandangan yaitu stakeholder primer dan sekunder. Stakeholder primer adalah suatu kelompok dimana organisasi bergantung untuk kelangsungan hidup jangka panjang seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat sekitar,

²⁸ Widya Parimita,Rochyati. *Public Relation*. (Jakarta: UNJ Press, 2008), p. 108

²⁹ Chuck Williams, op.cit.p.118

³⁰ Chuck Williams,op.cit.p.120

dimana organisasi bergantung untuk kelanjutan hidup jangka panjang sedangkan stakeholder sekunder yang termasuk adalah media dan kelompok khusus yang berkepentingan. Berikut adalah gambar model dari tanggung jawab sosial perusahaan:



Gambar II.1 Model Stakeholder dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Sumber: T. Donaldson & L.E.Preston, "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications,"³¹

Berdasarkan gambar di atas, dapat diungkapkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan meliputi 8 pihak termasuk juga pada karyawan yang juga merupakan bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan.

³¹Chuck Williams.op.cit.p.122

Selain itu, Jeff Madura, mengungkapkan kepada setiap perusahaan memberikan tanggung jawab sosial perusahaannya, yang dimana

“terdapat lima tanggung jawab sosial perusahaan, yaitu tanggung jawab kepada pelanggan, tanggung jawab kepada karyawan, tanggung jawab kepada pemegang saham, tanggung jawab kepada lingkungan, dan tanggung jawab kepada komunitas”³².

Dan tidak hanya itu, menurut Chuck Williams, “tanggung jawab sosial secara keseluruhannya meliputi tanggung jawab ekonomi, tanggung jawab hukum, tanggung jawab etika dan tanggung jawab kebijakan”³³.

Maksudnya, tanggung jawab ekonomi yang dimaksud adalah membuat keuntungan dengan menghasilkan produk atau jasa yang bernilai bagi masyarakat adalah tanggung jawab perusahaan yang paling mendasar.

Sedangkan tanggung jawab hukum adalah harapan bahwa perusahaan akan mematuhi hukum dan peraturan masyarakat ketika berusaha memenuhi tanggung jawab ekonomi.

Lalu, tanggung jawab etika adalah harapan masyarakat bahwa organisasi tidak akan melanggar prinsip-prinsip benar dan salah yang telah diterima ketika menjalankan usaha serta tanggung jawab kebijaksanaan adalah membahas peran sosial yang dimainkan perusahaan dalam masyarakat diluar dari tanggung jawab ekonomi, hukum, dan etika.

Dari bagian-bagian tanggung jawab sosial perusahaan ini, didapatkan bahwasannya perusahaan juga harus peduli terhadap setiap aspek. Misalnya dengan memperhatikan keuangan, atau gaji karyawan, peraturan-peraturan

³² Jeff Madura. *Pengantar Bisnis. Buku I* (Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2001), p. 68

³³ Chuck Williams, op.cit, p.124

yang selayaknya kepada karyawan, melindungi karyawan dalam bekerja dengan memberikan keselamatan kerja karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins, ada dua pandangan tentang tanggung jawab sosial yaitu “pandangan klasik yang berfokus hanya memaksimalkan laba dan pandangan sosial ekonomi yang bukan sekedar menghasilkan laba, tetapi juga mencakup melindungi dan meningkatkan kesejahteraan sosial”³⁴.

Selain itu menurut Nuryana, *Corporate Social Responsibility* atau *CSR* adalah “sebuah pendekatan perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial di dalam opera bisnis dan dalam dengan stakeholders berdasarkan prinsip kemitraan dan kesukarelaan”³⁵.

Menurut Bateman dan Snell, mendefinisikan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai tanggung jawab yang dimiliki oleh perusahaan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan cara meningkatkan dampak positif dan mengurangi dampak negatif yang terjadi pada masyarakat di masa depan karena hasil kontribusi asset yang ditanggung oleh perusahaan kepada masyarakat yang berkekurangan³⁶.

Dalam pengertian di atas, menyatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan memang dibutuhkan juga prinsip kemitraan yang baik. Jadi, perusahaan tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga setiap komponen yang terlibat.

Ditambahkan juga menurut Boone dan Kurtz, mengungkapkan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai dukungan yang diberikan oleh manajemen perusahaan agar perusahaan mampu mempertimbangkan laba, kepuasan pelanggan dan kesejahteraan masyarakat dengan cara mengevaluasi kinerja perusahaan yaitu dengan mempertimbangkan

³⁴ Stephen P. Robbins. *Manajemen. Edisi kedelapan* (PT. Indeks, 2007), p. 120

³⁵ Nuryana. *Corporate Social Responsibility* (Jakarta :Erlangga, 2005), p. 72

³⁶ Bateman dan Snell. *Corporate Social Responsibility* (New York :Prentice PI, 2008), p. 205

income statement agar perusahaan dapat mengambil keputusan dengan benar untuk melakukan pemenuhan kebutuhan utama masyarakat yang harus ditanggung oleh perusahaan tersebut³⁷.

Namun sebelum membahas lebih jauh, dalam tanggung jawab sosial perusahaan yang diajukan ada namanya prinsip-prinsip yang harus diajukan terlebih dahulu menurut Warhurst berikut ini:

1. Prioritas korporat.

Mengakui tanggung jawab sosial sebagai prioritas tertinggi korporat dan penentu utama pembangunan berkelanjutan.

2. Manajemen terpadu.

Mengintegrasikan kebijakan, program dan praktik ke dalam setiap kegiatan bisnis.

3. Proses perbaikan.

Secara berkesinambungan memperbaiki kebijakan, program dan kinerja sosial korporat.

4. Pendidikan karyawan.

Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta memotivasi karyawan.

5. Kajian.

Selalu melakukan kajian dampak sosial sebelum memulai kegiatan atau proyek baru dan sebelum menutup satu fasilitas atau pabrik.

6. Keterbukaan.

Menumbuhkembangkan keterbukaan dan dialog dengan pekerja dan publik³⁸.

³⁷ Ibid.,p.207

³⁸ Widya Parimitha. op.cit., p. 110

Masalah tanggung jawab sosial perusahaan juga mendapat perhatian khusus dari pemerintah dengan memberikan regulasi secara terperinci. Pemerintah mengatur pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40, Pasal 74 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Secara garis besar menjelaskan bahwa perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumberdaya alam wajib memberikan tanggung jawab sosial dan lingkungan, dimana hal ini merupakan suatu kewajiban perusahaan yang pelaksanaannya dilaksanakan secara wajar dan apabila perusahaan yang tidak melaksanakannya akan dikenai sanksi sesuai ketentuan yang berlaku³⁹.

Tidak hanya itu, selain pemerintah ditambahkan juga menurut Organisasi Kerjasama Ekonomi dan pembangunan (*OECD/Organization of Economic Corporation and Development*), berdasarkan hasil pertemuan para menteri negara-negara anggotanya di Paris tahun 2000 menyepakati pedoman bagi perusahaan multinasional, dalam pedoman tersebut ada kebijakan umum yang mencakup sebagai berikut:

1. Memberi sumbangan untuk kemajuan ekonomi, sosial dan lingkungan berdasarkan pandangan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan.
2. Menghormati hak-hak asasi manusia yang dipengaruhi kegiatan yang dijalankan perusahaan tersebut sejalan dengan komitmen dan kewajiban pemerintah di Negara tempat perusahaan beroperasi.
3. Mendorong pengembangan, kapasitas lokal melalui kerjasama yang erat dengan komunitas local, termasuk kepentingan bisnis, selain

³⁹Siti Kusumawati Zhari, *Norma Hukum dan Bisnis Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia, Edisi 12, 2007),p.291

mengembangkan kegiatan perusahaan di pasar dalam dan luar negeri sejalan dengan kebutuhan praktik perdagangan.

4. Mendorong pembentukan *human capital*, khususnya melalui penciptaan kesempatan kerja dan memfasilitasi pelatihan bagi para karyawan.
5. Menahan diri untuk tidak mencari atau menerima pembebasan di luar yang dibenarkan secara hukum yang terkait dengan soal lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja, perburuhan, perpajakan, intensif financial dan isu-isu lain.
6. Mendorong dan memegang teguh prinsip-prinsip tata-pamong perusahaan yang baik (*good corporate governance*) serta mengembangkan dan menerapkan praktik-praktik dan tata pamong perusahaan yang baik.
7. Mengembangkan dan menerapkan praktik-praktik dan sistem-sistem manajemen yang mengatur diri sendiri secara efektif guna menumbuhkembangkan relasi saling percaya di antara perusahaan dan masyarakat tempat perusahaan beroperasi.
8. Mendorong kesadaran pekerja, dan sejalan dengan kebijakan perusahaan melalui penyebaran kebijakan-kebijakan itu pada pekerja termasuk melalui program-program pelatihan.
9. Menahan diri untuk tidak melakukan tindakan diskriminatif dan indisipliner terhadap pekerja yang membuat laporan yang terpercaya pada manajemen atau pada otoritas publik yang berwenang tentang praktik-praktik yang bertentangan dengan hukum, pedoman ini atau kebijakan perusahaan.

10. Mengembangkan mitra bisnis, termasuk para pemasok dan subkontraktor untuk menerapkan prinsip-prinsip perusahaan yang sejalan dengan pedoman ini.
11. Bersikap abstain terhadap semua keterlibatan yang tak sepatutnya dalam kegiatan-kegiatan politik lokal⁴⁰.

Selain dari pada itu, perusahaan yang menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan, akan menerima sesuatu yang terbaik dari karyawan yaitu berupa sikap loyal terhadap perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh beberapa ahli seperti Philip Kotler dan Nancy Lee, yaitu sebagai berikut :

“CSR haruslah berada dalam koridor strategi perusahaan yang diarahkan untuk mencapai bottom-line business goal seperti mendorong penjualan, membangun positioning merek, membangun loyalitas karyawan, hingga membangun citra perusahaan”⁴¹.

Sependapat dengan pendapat di atas, Klein mengatakan :

“Bagi karyawan, CSR dan sukses bisnis itu berjalan beriringan, perusahaan-perusahaan yang mempertinggi reputasi mereka melalui CSR akan perform lebih baik dan membangkitkan loyalitas kerja yang lebih besar dari karyawan”⁴².

Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Louise Raymond, sebagai berikut

*“CSR can be a powerful tool in building employee pride and loyalty employee job, as well as providing a way of enabling employees to find meaning and balance in their work”*⁴³.

⁴⁰ Widya Parimitha.op.cit.,p. 109

⁴¹Yuswohadi.CSR for profit. Swasembada (No. 26/XXI/19 Desember 2005-11 Januari 2006), p. 26

⁴² Douglas Klein. *Tanggung Jawab Sosial Dorong Employee Engagement*. (Jakarta: Gramedia, 2007),p.17

⁴³ Louise Redmond. *The Challenge Of CSR*.(New York: Prentice, 2005), p.25

Artinya, Tanggung jawab sosial perusahaan dapat menjadi alat yang ampuh dalam membangun kebanggaan karyawan dan loyalitas kerja karyawan, serta memberikan cara untuk memungkinkan karyawan untuk menemukan makna dan keseimbangan mereka dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi di atas, tanggung jawab sosial perusahaan sangat bermanfaat bagi perusahaan, terutama timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang puas dengan komitmen tanggung jawab sosial perusahaan cenderung lebih positif, lebih merasa terikat, lebih produktif dan pada akhirnya menunjukkan sikap loyal yang tinggi kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan yang kurang “bertanggung jawab”.

Sama halnya ditambahkan juga oleh Durkin “ *Employee loyalty drives customer loyalty, which drives brand loyalty*”⁴⁴.

Dari kedua definisi tersebut juga ditekankan yang utama adalah komitmen atau loyalitas karyawan.

Di luar dari itu, Jeff Madura juga mengatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Keselamatan karyawan

Perusahaan memastikan bahwa tempat kerja aman bagi karyawan dengan memantau secara ketat proses produksi. Beberapa tindakan pencegahan adalah memeriksa mesin dan peralatan guna memastikan bahwa semuanya berfungsi dengan baik, mengharuskan digunakannya kaca mata

⁴⁴ Dianne M. Durkin, op.cit., p.10

keselamatan atau peralatan lainnya yang dapat mencegah terjadinya cedera, dan menekankan tindakan pencegahan khusus dalam seminar-seminar pelatihan.

2. Perlakuan yang semestinya

Perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan semestinya terhadap karyawan lain. Dua masalah utama berkaitan dengan perlakuan karyawan adalah keragaman dan pencegahan terjadinya pelecehan seksual yang akan dibahas sebagai berikut ini :

- a. Keragaman; Karyawan dapat berasal dari latar belakang yang sepenuhnya berbeda dan memiliki keyakinan yang berbeda, sehingga dapat menimbulkan konflik di tempat kerja. Dalam hal ini, perusahaan dapat merespons terhadap meningkatnya keragaman antar karyawan dengan menawarkan seminar mengenai keragaman, yang menginformasikan kepada karyawan mengenai keragaman budaya.
- b. Pencegahan terjadinya pelecehan seksual; dalam hal ini perusahaan memberikan tindakan atas pelecehan ini yang tidak dapat diterima.

3. Peluang yang setara

Konsep dari perlakuan yang setara ini berlaku tidak hanya pada saat perekrutan awal seorang karyawan tetapi juga pada saat menentukan kenaikan gaji dan promosi di dalam perusahaan tersebut⁴⁵.

⁴⁵ Jeff Madura. *Pengantar Bisnis. Buku I* (Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2001),p. 69

Ditambahkan juga oleh Jeff Madura, tentang bagaimana perusahaan memastikan tanggung jawab terhadap karyawan. Perusahaan dapat memastikan tanggung jawab sosialnya dengan dua langkah sebagai berikut :

1. Kode Tanggung Jawab

Kode yang diberikan tidak mencoba untuk menetapkan perilaku yang direkomendasikan untuk setiap situasi, tetapi kode tersebut dapat menjadi suatu pedoman bagi keputusan yang dibuat oleh perusahaan.

2. Kebijakan mengenai keluhan

Dengan cara ini, untuk dapat memastikan bahwa karyawan menerima perlakuan yang seharusnya, banyak perusahaan menetapkan kebijakan mengenai keluhan bagi karyawan yang merasa bahwa mereka tidak diberikan peluang yang setara⁴⁶.

Beberapa ahli juga menambahkan seperti Davernport yang menyatakan, “CSR terhadap pekerja, meliputi : membangun lingkungan kekeluargaan, tanggung jawab, upah yang wajar, peningkatan karir, komunikasi yang luwes dan mengembangkan pekerja”⁴⁷.

Menambahkan pengertian di atas Louis E. Boone dan David L.Kurtz menyatakan,

Perusahaan memiliki tanggung jawab yang luas terhadap karyawannya mencakup keselamatan dan keamanan lingkungan kerja serta kesehatan pekerja, masalah kualitas kehidupan kerja, menjamin kesempatan kerja dan perlakuan yang sama dengan menghindari diskriminasi,

⁴⁶ Ibid.,p.70

⁴⁷ Davernport. *Social Auditing: The Quest For Corporate Social Respon-sibility*(New York; Prentice,1999),

mencegah terjadinya pelecehan seksual serta perbedaan berdasarkan jenis kelamin⁴⁸.

Hal senada juga dikemukakan oleh Griffin dan Ebert,

Perusahaan dikatakan memenuhi tanggung jawab hukum dan sosial apabila karyawannya diberi kesempatan atau peluang yang sama tanpa memandang faktor-faktor suku, jenis kelamin, atau faktor lainnya yang tidak relevan, dan memastikan bahwa mereka menyediakan lingkungan kerja yang aman secara fisik maupun sosial⁴⁹.

Dyawan dengan ditambahkan lagi mengenai tanggung jawab sosial adalah

“ bisnis yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yaitu memperlakukan karyawan dengan wajar atau semestinya, menganggap pekerja sebagai bagian dari tim dengan memberikan peluang yang setara, sertamenghormati harga diri dan kebutuhan manusiawi mereka”⁵⁰.

Beberapa pengertian ini menyatakan bahwa, perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya kepada karyawan juga merupakan upaya pemenuhan tanggung jawab secara hukum, sehingga tanggung jawab sosial perusahaan ini dapat berupa memperbaiki kondisi kerja karyawan, memperlakukannya dengan adil, menghormati harga diri dan kebutuhan manusiawi mereka serta menghindari diskriminasi yang ada juga mencegah terjadinya pelecehan seksual dan perbedaan berdasarkan jenis kelamin karyawan.

Demikian juga sebaliknya jika perusahaan tidak menerapkan tanggung jawab sosialnya dengan baik maka akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan

⁴⁸ Louis E. Boone ,David L. Kurtz, *Pengantar Bisnis* (Jakarta : Erlangga, 2002), p. 71

⁴⁹ Ricky W. Griffin, Ronald J.Ebert. *Bisnis, Edisi 8* (New York:Prentice Hall, 2006), p. 77

⁵⁰ Ibid.,p.79

yang mereka lakukan. Kondisi yang terjadi di perusahaan tentu akan sangat berbeda jikalau perusahaan menerapkannya dengan baik.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut ini abstrasi mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1. The Relationship Between CSR And Employees Loyalty (Case Study: Sisakht Education And Training). Gholam Sajadi Khaha¹, Koroshnooradin Moosab And Mohammad Maesomian^c. Indian J.Sci.Res. 7 (1): 923-930, 2014. ISSN: 0976-2876 (Print). ISSN: 2250-0138(Online).**

Penelitian ini bertujuan Tujuan artikel ini adalah untuk menguji pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap loyalitas karyawan antara staf Pendidikan dan Pelatihan di sisakht di Iran. Metode penelitian adalah survei deskriptif. Populasi statistik terdiri dari staf Pendidikan dan Pelatihan di sisakht di Iran. Sampel meliputi 115 karyawan, yang dipilih secara acak. Data telah dikumpulkan dan dikembangkan oleh peneliti. Kuesioner dan pengambilan sampel telah dilakukan melalui sensus dan dianalisis menggunakan SPSS soft ware. Validitas instrumen dicapai melalui validitas isi dan reliabilitas melalui Cronbach Alpha. Hasil hipotesis pengujian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab sosial perusahaan dan empat dimensi termasuk Ekonomi, lingkungan, hukum dan sosial dan

loyalitas karyawan. Penelitian ini adalah signifikan dalam bahwa ia menarik perhatian pada efek tanggung jawab sosial perusahaan terhadap loyalitas karyawan dalam organisasi.

Penelitian saat menikmati sebuah korelatif deskriptif desain. Subyek yang dipilih antara karyawan Pendidikan dan Pelatihan sisakht di Iran. Pengumpulan data dilakukan melalui random sampling. pertama, sekelompok 30 orang yang dipilih dari subyek dan kuesioner didistribusikan di antara mereka. setelah mengekstrak data dari tanggapan yang dimaksudkan kelompok dan estimasi varians, volume Sampel penelitian diambil dengan menggunakan cookran rumus. 115 orang dipilih secara acak sebagai subyek penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner adalah digunakan sebagai alat pengumpulan data. Validitas isinya dipastikan dengan menggunakan sudut pandang ahli dan konsensus. Keandalan internal item itu diverifikasi dengan menghitung alpha Cronbach. Pada tabel 1 penelitian kami keandalan item diperiksa melalui alpha Cronbach yang 0.974 yang menunjukkan bahwa variabel penelitian kami handal dan terdapat konsistensi internal antara mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari karyawan dan bahkan bisa mempengaruhi konstruksi identitas individu. Secara khusus, hasil menunjukkan bahwa dengan berfokus pada aspek yang

loyalitas karyawan berpengaruh (misalnya, CSR berbasis identifikasi) manajer dapat mencapai beberapa penting dan konsekuensi yang diinginkan, terutama karyawan loyalitas. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi manajer harus berinvestasi lebih banyak dalam tanggung jawab sosial.

2. Fitria Endah dan Permata Sari dengan judul “Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility terhadap citra perusahaan dan loyalitas karyawan (Studi Pada PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk. UD TRUCKS CABANG BANDUNG)”.Jurnal Ekonomi, Vol.7, No.3, Juni 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa persaingan bisnis dewasa ini dapat dikategorikan sebagai pertarungan dan penjagaan image di mata stakeholder juga karyawan. Tanggung jawab sosial adalah jiwa perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan bisnis yang mencakup citra perusahaan, promosi, meningkatkan penjualan, membangun percaya diri, loyalitas karyawan serta keuntungan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International Tbk. UD Trucks Cabang Bandung dan sebanyak 28 orang yang dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi peringkat Spearman dan menggunakan alat bantu SPSS 20. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa

variabel dalam konsep corporate social responsibility (x) yang dilihat dari dimensi kesehatan dan keselamatan kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap Y. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,343. Dan untuk nilai koefisien determinasi sebesar 11,76 %.

3. The Relationship Between Corporate Social Responsibility And Employee Loyalty (Case Study: University Of Isfahan). Asian Research Consortium. Hamid Reza Boustani, Ali Nasr Isfahani, Javad Pourzamani, Maryam Jamshidi Jafarabadi. International Journal Of Research In Organizational Behavior And Human Resource Management, Vol. 2, No. 2, 2014, Pp. 214-222. ISSN 2320-8724.

Mengenai persamaan penelitian ini tentang CSR, yaitu Corporate Social Responsibility, CSR atau, telah menjadi praktik umum di antara banyak bisnis. Karena karyawan adalah pemangku kepentingan utama yang langsung berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, reaksi karyawan pemahaman terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dapat membantu menjawab berlama-lama pertanyaan tentang dampak potensial dari tanggung jawab sosial perusahaan pada perusahaan serta menerangi beberapa dari proses yang bertanggung jawab untuk mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji jawab sosial perusahaan tanggung jawab dalam loyalitas karyawan di universitas Isfahan di iran. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey. Populasi statistik terdiri dari karyawan Isfahan University. Sampel

meliputi 180 karyawan, yang dipilih secara acak. Validitas kuesioner dikonfirmasi dengan nominal validitas dan reliabilitas yang dicapai oleh 0.926 alpha uji Cronbach. Pengukuran peneliti instrumen adalah kuesioner. Validitas instrumen dicapai melalui validitas isi dan keandalan melalui Cronbach Alpha. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada adalah hubungan langsung dan positif antara kegiatan CSR yang dirasakan dengan loyalitas pelanggan dan perusahaan termasuk keyakinan yang kuat dalam nilai-nilai dan tujuan organisasi, niat yang kuat untuk tinggal dengan organisasi dan penentuan untuk menempatkan upaya demi kebaikan organisasi di Isfahan universitas.

C. Kerangka Teoretik

Setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang barang atau jasa tentu ingin mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dan mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan. Namun di tengah era globalisasi sekarang ini perusahaan harus dapat menerapkan strategi bisnis yang tepat dan dapat menjalankan bisnisnya secara etis dan bertanggung jawab. Wujud nyatanya salah satunya adalah dengan membuat loyalitas kerja karyawan melalui tanggung jawab sosial perusahaan.

Secara umum, loyalitas merupakan sikap yang menyatakan kesetiaan seseorang terhadap suatu objek subjek atau sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga,

yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik⁵¹.

Sedangkan mengenai tanggung jawab sosial pengertiannya adalah “bisnis yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yaitu memperlakukan karyawan dengan adil atau semestinya, menganggap pekerja sebagai bagian dari tim dengan memberikan peluang yang setara, serta menghormati harga diri dan kebutuhan manusiawi mereka”⁵².

Menurut Philip Kotler dan Nancy Lee, CSR dan loyalitas kerja karyawan sangat berkaitan seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

“CSR haruslah berada dalam koridor strategi perusahaan yang diarahkan untuk mencapai bottom-line business goal seperti mendongkrak penjualan, membangun positioning merek, membangun loyalitas karyawan, hingga membangun citra perusahaan”⁵³.

Sependapat dengan pendapat di atas, Klein mengatakan :

“Bagi karyawan, CSR dan sukses bisnis itu berjalan beriringan, perusahaan-perusahaan yang mempertinggi reputasi mereka melalui CSR akan perform lebih baik dan membangkitkan loyalitas kerja yang lebih besar dari karyawan”⁵⁴.

Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Louise Raymond,

*“CSR can be a powerful tool in building employee pride and loyalty employee job, as well as providing a way of enabling employees to find meaning and balance in their work”*⁵⁵.

Artinya, Tanggung jawab sosial perusahaan dapat menjadi alat yang ampuh dalam membangun kebanggaan karyawan dan loyalitas kerja

⁵¹ Rasimin, *Loyalitas Kerja*. (Jakarta : Panta Rei, 2002),p. 45

⁵² Ibid.,p.79

⁵³ Yuswohadi. *CSR for profit. Swasembada* (No. 26/XXI/19 Desember 2005-11 Januari 2006), p. 26

⁵⁴ Douglas Klein. *Tanggung Jawab Sosial Dorong Employee Engagement*. (Jakarta: Gramedia, 2007),p.17

⁵⁵ Louise Redmond. *The Challenge Of CSR*. (New York: Prentice, 2005), p.25

karyawan, serta memberikan cara untuk memungkinkan karyawan untuk menemukan makna dan keseimbangan mereka dalam pekerjaan mereka.

Dari konsep yang telah dibuat, diduga terdapat pengaruh antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan loyalitas kerja pada karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretik di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“ Terdapat hubungan yang positif antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan loyalitas kerja karyawan”, sehingga semakin baik pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta tepat (sahih atau valid) serta dapat dipercaya (diandalkan atau reliabel) mengenai hubungan antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja pada karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, yang beralamat di Komp. Sentra Bisnis Harapan Indah, Jl. Harapan Indah Raya, Medan Satria – Bekasi. Alasan PT. Adira Dinamika Multi Finance dipilih sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang cukup besar dan berkembang, serta telah menjalankan praktek tanggung jawab sosial perusahaan kepada para karyawan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2014. Waktu tersebut dipilih peneliti karena merupakan waktu yang paling tepat dalam memfokuskan diri serta merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei merupakan suatu metode kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur / sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti, dicatat, diolah dan dianalisis⁵⁶.

Begitu juga Menurut Sugiyono, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti eksperimen)⁵⁷.

Metode ini dilakukan dengan pendekatan korelasional, yaitu menilai dua kejadian yang berhubungan dan apabila ingin mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut, maka kejadian tersebut dinyatakan dalam nilai variabel X yang mempengaruhi variabel Y sehingga apabila dua kejadian tersebut berkorelasi maka kejadian yang satu dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap kejadian lainnya⁵⁸.

Adapun yang menjadi variabel bebas adalah tanggung jawab sosial sedangkan loyalitas kerja merupakan variabel terikatnya.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang juga peneliti ingin capai, yaitu untuk melihat apakah terdapat hubungan antara

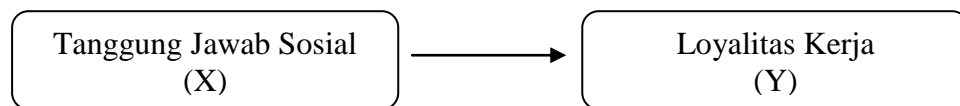
⁵⁶Bambang Prasetyo, Lina Miftahul. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), p. 143

⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), p. 6

⁵⁸Supranto, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), p. 49

variabel bebas (tanggung jawab sosial) dengan variabel terikat (loyalitas kerja).

Konstelasi hubungan antara variabel:



Keterangan :

X : Variabel bebas, yaitu tanggung jawab sosial

Y : Variabel terikat, yaitu loyalitas kerja

—————> : Menunjukkan arah hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana tanggung jawab sosial sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan loyalitas kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y.

D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁵⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance yang berjumlah 120 karyawan. Jumlah populasi terjangkaunya adalah semua karyawan yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun sebanyak 62 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

⁵⁹ Ibid.,p.61

oleh populasi. Sampel yang diambil berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac and Michael dengan *sampling error* 5% sejumlah 51 orang. Alasan mengambil karyawan yang berada masa kerjanya lebih dari 1 tahun, karena dianggap telah mengetahui dan dapat menilai pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*Proportional Random Sampling*). Artinya teknik ini, “ Sampel lapisan diwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan”⁶⁰.

Tabel III. 1

Perhitungan Teknik Pengambilan Sampel

No.	Sub. Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	Deputy Brand Manager	11	$11/62 \times 51 = 9,87$	10 orang
2.	Administrasi dan Credit Analisis Head	29	$29/62 \times 51 = 23,03$	23 orang
3.	Operation Head	22	$22/62 \times 51 = 18,09$	18 orang
Jumlah		62 orang		51 orang

⁶⁰Istijanto. *Riset SDM: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi kerja karyawan*. (Jakarta: Gramedia pustaka utama, 2006), p. 109

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah melalui instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang diukur⁶¹.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan melalui kuesioner atau angket. Data primer yang diperoleh peneliti, digunakan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari variabel independen (loyalitas kerja) terhadap variabel dependen (tanggung jawab sosial perusahaan).

Seperti yang dikemukakan oleh Husein Umar yang menyatakan bahwa: "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti"⁶².

1. Loyalitas Kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Loyalitas kerja adalah suatu tingkat dimana karyawan akan setia dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki sikap yang taat dalam peraturan, jujur dalam

⁶¹ Sugiyono.op.cit.,p.142

⁶² Husein Umar.*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, edisi kedua.(Jakarta: PT Rajagrafindo persada,2009),p.42

bekerja, pengabdian terhadap perusahaan dan bertanggung jawab dalam bekerja.

b. Definisi Operasional

Peneliti menggunakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas kerja adalah kuesioner berbentuk skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif pilihan jawaban dengan skala penilaian 1 sampai 5 dengan indikator yaitu taat dalam peraturan, jujur dalam bekerja, pengabdian terhadap perusahaan dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengacu pada indikator dan sub indikator karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dari hasilnya nanti dapat mengukur tinggi rendahnya loyalitas kerja pada karyawan.

c. Kisi-kisi Instrumen Loyalitas Kerja

Kisi-kisi instrumen Loyalitas Kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel loyalitas yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel loyalitas.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis butir soal, serta memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator variabel

loyalitas kerja karyawan. Kisi-kisi instrumen Loyalitas dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2

Kisi-kisi Instrumen Loyalitas Kerja (Variabel Y)

Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Taat dalam peraturan	1*,2*,4,5,6,7	3	4,5,6,7	3
	8,9*,10,11,12*,13,	14	8,10,11,	14,
	15,16		13,15,16	
Bertanggung jawab dalam bekerja	17,18,19*,20,21*,22	23,31*	17,18,20	23
			,22	
Pengabdian terhadap perusahaan	24,25,26,27,28,29,		24,25,26	
	30		,27,28,2	
			9,30	
Jujur dalam bekerja	32*,33,34,35,36,37,		33,34,35	
	38,		,36,37,3	
	39,40		8,39,40	

*Instrumen yang drop

Bentuk instrumen yang dipakai adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Menurut H. Djaali “*Skala likert* ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan”⁶³.

Jadi, loyalitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner model ini. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban akan bernilai 1-5 sesuai dengan tingkat jawaban yang diberikan. Untuk lebih jelasnya, berikut pola model Likert.

Tabel III.3
Skala Penilaian Loyalitas Kerja

Pernyataan	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrument. Proses validasi loyalitas ini dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan

⁶³Djaali, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Grasindo, 2008), p.28

menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen.

Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:⁶⁴

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} : koefisien korelasi *product moment*

$\sum x$: jumlah skor distribusi X

$\sum y$: jumlah skor distribusi Y

$\sum xy$: jumlah perkalian skor X dan Y

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum y^2$: jumlah kuadrat skor distribusi Y

n : jumlah sampel

harga r hitung akan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan didrop atau tidak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama⁶⁵.

⁶⁴Djaali dan Pudji Mulyono, *op.cit.*, p.86.

⁶⁵ Sugiyono, *op.cit.*, p.121

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus Alpha Cronbach, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*:⁶⁶

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas tes

k : cacah butir/banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$: varians skor butir

st^2 : varian skor total

2. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

a. Definisi Konseptual

Tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan adalah tanggung jawab perusahaan yang tidak hanya befokus untuk memaksimalkan laba, tetapi juga mencakup melindungi dan meningkatkan kesejahteraan sosial karyawan seperti memberikan perlakuan yang semestinya atau wajardan peluang yang setara terhadap karyawan.

⁶⁶ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, (Alfabeta: Bandung, 2004), p.124.

b. Definisi Operasional

Peneliti menggunakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tanggung jawab sosial perusahaan adalah kuesioner berbentuk skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif pilihan jawaban dengan skala penilaian 1 sampai 5 dengan indikator yaitu memberikan perlakuan yang semestinya atau adil dan peluang yang setara. Pernyataan yang diajukan kepada responden mengacu pada indikator-indikator yaitu penilaian atau penafsiran responden terhadap perusahaannya mengenai indikator perlakuan yang semestinya dan peluang yang setara dari perusahaan terhadap karyawan sehingga dari hasilnya nanti dapat mengukur baik atau buruknya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan.

c. Kisi-kisi Instrumen Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur tanggung jawab sosial perusahaan terdiri atas dua konsep instrumen yaitu kisi-kisi instrumen untuk uji coba dan kisi-kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel tanggung jawab sosial perusahaan.

Kisi-kisi instrument ini disajikan dalam bentuk tabel, yang terdiri dari kisi-kisi konsep instrument yang akan digunakan untuk mengukur variabel tanggung jawab sosial perusahaan. Selain itu juga memberikan gambaran seberapa jauh instrument ini mencerminkan indikator-indikator tanggung jawab sosial perusahaan. Kisi-kisi yang mengukur tanggung jawab sosial perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4

Kisi-kisi Instrumen Tanggung Jawab Sosial (Variabel X)

Indikator	Sub Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Perlakuan yang wajar atau semestinya	Kesejahteraan	1,2,3,5,7*,8*,9,10,11,12	6*,13*,17,21	1,2,3,5,9,10,11,12	17 21
	Keamanan	14,15,16,18,19,20		14,15,16,18,19,20	
	Kesehatan	22*,23,24,25		23,24,25	
Memberikan Peluang yang setara kepada karyawan	Gender	26,27,30	28,29,31	26,27,30	28,29,31
	Karir	32*,33*,34,35*,36		34,35,36	
	Promosi	37*,38		38	

*Instrumen yang drop

Bentuk instrumen yang dipakai adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban akan bernilai 1-5 sesuai dengan tingkat jawaban yang diberikan. Untuk lebih jelasnya, berikut pola skala Likert:

Tabel III.5

Skala Penilaian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Pernyataan	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2

Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen tanggung jawab sosial perusahaan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model Likert sebanyak 30 butir pernyataan yang mengacu terhadap indikator-indikator variabel X. Lalu tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel tanggung jawab sosial perusahaan. Setelah disetujui, maka instrumen ini diujicobakan kepada 51 karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan instrument. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:⁶⁷

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

⁶⁷Djaali dan Pudji Mulyono, op.cit., p.80

Keterangan:

R_{xy} : koefisien korelasi *product moment*

$\sum x$: jumlah skor distribusi X

$\sum y$: jumlah skor distribusi Y

$\sum xy$: jumlah perkalian skor X dan Y

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum y^2$: jumlah kuadrat skor distribusi Y

n : jumlah sampel

harga r hitung akan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan didrop atau tidak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama⁶⁸. Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan rumus Alpha Cronbach, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*:⁶⁹

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas tes

⁶⁸ Sugiyono., *Loc. Cit*

⁶⁹ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis, Loc. Cit.*

k : cacah butir/banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$: varians skor butir

st^2 : varian skor total

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji regresi dan korelasi, dimana terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data. Kemudian baru dilakukan uji hipotesis penelitian, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:⁷⁰

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:⁷¹

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Dengan ketentuan:

$$\sum xy = \sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}$$

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

⁷⁰Sudjana, *Metoda Statistik*. (Bandung :PT Tarsito, 2005), p. 312.

⁷¹Ibid, p. 383.

Keterangan:

\hat{Y} = Persamaan regresi

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan Uji Liliefors, pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

H_0 = Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 = Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

H_0 = diterima jika $L_o < L_t$

H_1 = ditolak jika $L_o > L_t$

Populasi berdistribusi normal jika H_0 diterima.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan hipotesis statistik:

H_0 : regresi tidak berarti

H_i : regresi berarti

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Terima H_i jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan regresi berarti (signifikan).

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

H_0 : regresi linier

H_i : regresi tidak linier

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka persamaan regresi dinyatakan linier.

Langkah perhitungan uji keberartian dan linearitas regresi dapat digunakan tabel Anava seperti yang digambarkan berikut ini.

Tabel III. 6
Daftar Analisis Varians Untuk Uji Kelinearitas dan Keberartian Regresi

Sumber Variasi	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung} (F_0)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			

Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$	$\frac{JK (b/a)}{db (b/a)}$	$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	$F_o > F_t$ Maka regresi berarti
Sisa	n-2	JK (T) – JK (a) – JK (b)	$\frac{JK (s)}{db (s)}$		
Tuna Cocok (Tc)	k – 2	JK (s) – JK (G)	$\frac{JK (Tc)}{db (Tc)}$	$\frac{RJK (Tc)}{RJK (G)}$	$F_o < F_t$ maka regresi berbentuk linnier
Galat	n – k	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	$\frac{JK (G)}{db (G)}$		

c. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), Menghitung r_{xy} menggunakan rumus “r” (*product moment*) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:⁷²

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel Y

⁷² Prabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), p. 97

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:⁷³

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

H_0 : $\beta = 0$

H_a : $\beta \neq 0$

Dengan kriteria pengujian:

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Terima H_a , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara variabel X dan variabel Y jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

e. Perhitungan Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

⁷³Ibid, p. 377

$$KD = (r_{xy})^2$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$(r_{xy})^2$ = Koefisien Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Loyalitas Kerja

Data mengenai loyalitas kerja yang menjadi variabel Y. Data tersebut merupakan data primer yang diperoleh melalui pengukuran kuesioner dengan skala Likert. Jumlah butir instrument yang digunakan adalah 40 butir dengan butir yang drop sebanyak 8 butir sehingga total butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur loyalitas kerja pada karyawan dengan menggunakan kuesioner sebanyak 32 butir pernyataan. Kuesioner untuk uji coba instrumen diisi oleh 30 responden yang berasal dari PT Adira Dinamika Multi Finance di cabang Grand Mall Bekasi. Sedangkan kuesioner final diisi oleh 51 responden yang berasal dari PT Adira Dinamika Multi Finance. Proses perhitungan uji coba validitas dan reliabilitas instrument dengan menggunakan aplikasi excel dapat dilihat didalam lampiran.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh jumlah skor keseluruhan sebesar 3812, skor rata-rata sebesar 106,35, nilai terendah 91, nilai tertinggi 130, varians (S^2) sebesar 50,672, dan nilai standar deviasi (S) sebesar 7,11849. Data yang didapatkan menghasilkan data tabel frekuensi variabel loyalitas kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Berdasarkan perhitungan data rentang sebesar 39, interval kelas sebesar 7 dan panjang kelas sebesar 6. Untuk lebih jelas informasi mengenai deskripsi data variabel loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel VI.1 berikut:

Tabel IV.1
Deskripsi Data Loyalitas Kerja (Variabel Y)

Jumlah sampel	51
Jumlah skor keseluruhan	5424
Rata-rata skor keseluruhan	106.294
Skor terendah	91
Skor tertinggi	130
Varians	50.673
Standar deviasi	7.118
Median	106
Modus	108

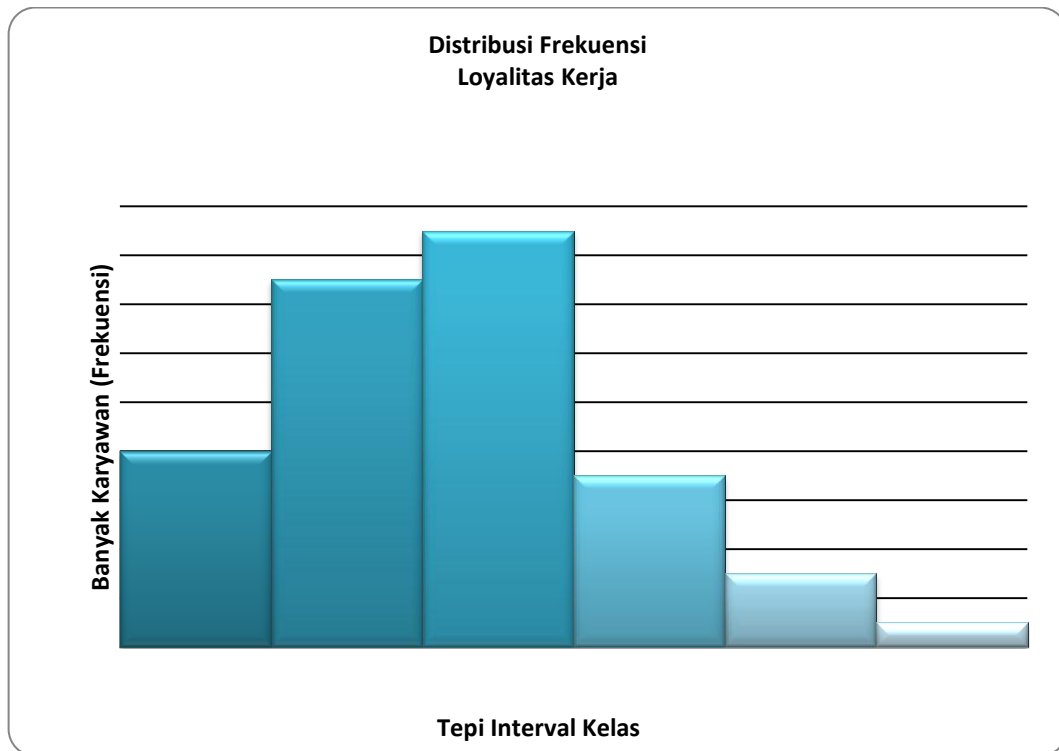
Dari data yang ada dibuatlah distribusi frekuensi untuk variabel Y dengan cara menghitung range, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunakan rumus Sturges.

Range dari Variabel Y adalah sebesar 39 dengan banyak kelas interval (K) adalah 7 kelas dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas 6 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran). Data selengkapnya tentang loyalitas kerja dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Loyalitas Kerja)

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	91-97	90.5	97.5	8	16%
2	98-104	97.5	104.5	15	29%
3	105-111	104.5	110.5	17	33%
4	112-118	111.5	118.5	7	14%
5	119-125	118.5	125.5	3	6%
6	126-132	125.5	132.5	1	2%
	Jumlah			51	100%

*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014



*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014

**Gambar IV.1.
Grafik Histogram Variabel Y (Loyalitas Kerja)**

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel loyalitas kerja yaitu 17 responden yang terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu berada diantara 105-111 dengan frekuensi relatif sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 33% tingkat loyalitas kerja terdapat pada rentang tersebut. Sedangkan frekuensi kelas terendah variabel loyalitas kerja yaitu 1 (satu) yang terletak pada interval kelas ke-6 (enam) yaitu berada diantara 126-132 dengan frekuensi relative sebesar 2%.

Tabel IV.3**Rata-rata hitung skor dimensi pada variabel loyalitas kerja**

Indikator	Loyalitas Kerja			
	Taat	Bertanggung Jawab	Pengabdian	Jujur
Jumlah Soal	7	7	11	7
Skor	1169	1038	1881	1285
Rata-rata	167%	148.29	171	183.57
Persentase	25%	22%	26%	27%

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, total rata-rata hitung skor variabel loyalitas kerja paling terbesar adalah dimensi jujur itu sendiri sebesar 27%, sedangkan skor rata-rata hitung dimensi terendah adalah bertanggung jawab dengan presentase sebesar 22%.

Terlihat dari hasil perhitungan tersebut bahwa dimensi yang paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja adalah jujur dalam bekerja. Karyawan yang merasa jujur dalam bekerja seperti mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas, sukarela, merasa senang dengan pekerjaannya serta dapat memahami nilai perusahaan maka berdampak baik terhadap loyalitas kerja yang merupakan suatu tanggapan karyawan tentang kondisi sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif dari pekerjaan yang dikerjakannya. Setiap karyawan harus memiliki loyalitas kerja yang dapat dilihat dari suatu sikap karyawan yang mencakup dari loyalitas kerja.

2. Data Tanggung Jawab Sosial

Data mengenai tanggung jawab sosial yang menjadi variabel X. Data tersebut merupakan data primer yang diperoleh melalui pengukuran kuesioner

dengan skala Likert. Jumlah butir instrument yang digunakan adalah 30 butir dengan butir yang drop sebanyak 8 butir sehingga total butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur tanggung jawab sosial pada karyawan dengan menggunakan kuesioner sebanyak 38 butir pernyataan. Kuesioner untuk uji coba instrument diisi oleh 30 responden yang berasal dari PT Adira Dinamika Multi Finance cabang Grand Mall di Bekasi. Sedangkan kuesioner final diisi oleh 51 responden yang berasal dari PT Adira Dinamika Multi Finance di Harapan Indah Bekasi. Proses perhitungan uji coba validitas dan reliabilitas instrument dengan menggunakan aplikasi excel dapat dilihat didalam lampiran. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh jumlah skor keseluruhan sebesar 3862, skor rata-rata sebesar 96,450, nilai terendah 81, nilai tertinggi 123, varians (S^2) sebesar 70,132, dan nilai standar deviasi (S) sebesar 8,3745.. Data yang didapatkan menghasilkan data tabel frekuensi variabel tanggung jawab sosial yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Berdasarkan perhitungan data rentang sebesar 42, interval kelas sebesar 7 dan panjang kelas sebesar 7. Untuk lebih jelas informasi mengenai deskripsi data variabel tanggung jawab sosial dapat dilihat pada tabel VI.4 berikut:

Tabel IV.4

Deskripsi Data Tanggung Jawab Sosial (Variabel X)

Jumlah sampel	51
Jumlah skor keseluruhan	4919
Rata-rata skor keseluruhan	9645098
Skor terendah	81
Skor tertinggi	123
Varians	70.133
Standar deviasi	8.375

Median	94.0
Modus	94

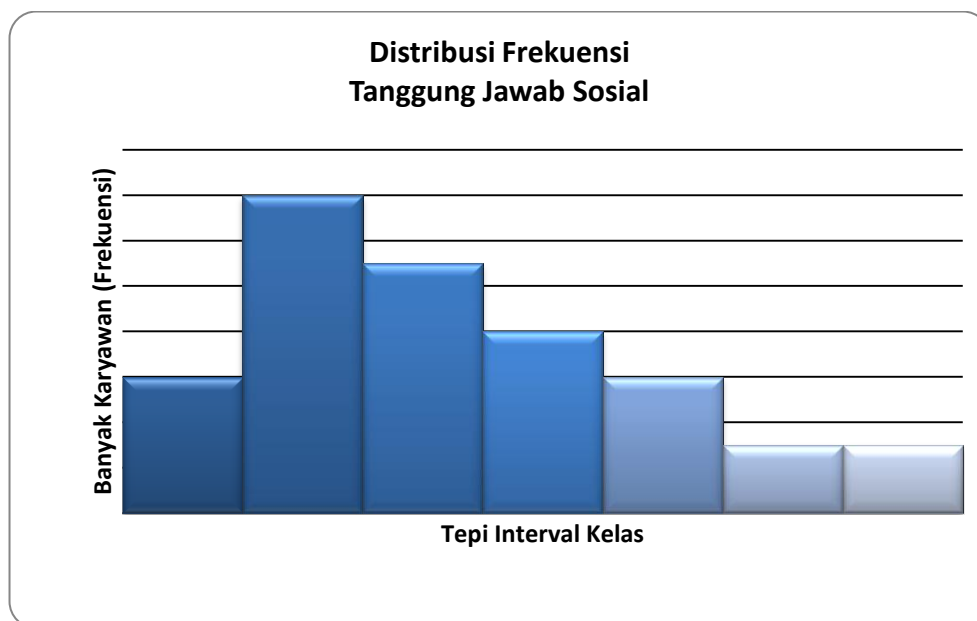
Dari data yang ada dibuatlah distribusi frekuensi untuk variabel X dengan cara menghitung range, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunakan rumus Sturges.

Range dari Variabel Y adalah sebesar 42 dengan banyak kelas interval (K) adalah 7 kelas dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas 7 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran). Data selengkapnya tentang tanggung jawab sosial dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini:

Tabel IV.5

Distribusi Frekuensi Variabel X (Tanggung Jawab Sosial)

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	81-87	80.5	86.5	6	12%
2	88-94	87.5	93.5	14	27%
3	95-101	94.5	101.5	11	21%
4	102-108	101.5	108.5	8	16%
5	109-115	108.5	115.5	6	12%
6	116-122	115.5	122.5	3	6%
7	123-129	122.5	129.5	3	6%
	Jumlah			51	100%



*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014

**Gambar IV.11.
Grafik Histogram Variabel X (Tanggung Jawab Sosial)**

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel tanggung jawab sosial yaitu responden yang terletak pada interval kelas ke-2 (dua) yaitu berada diantara 88-94 dengan frekuensi relatif sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 27% tingkat tanggung jawab sosial terdapat pada rentang tersebut. Sedangkan frekuensi kelas terendah variabel tanggung jawab sosial yaitu 2 (dua) yang terletak pada interval kelas kelima dan enam yaitu berada diantara 116-122 dan 123-129 dengan frekuensi relative masing-masing sebesar 6%.

Tabel IV.6**Rata-rata hitung skor indikator pada Tanggung Jawab Sosial**

Indikator	Tanggung Jawab Sosial	
	Perlakuan yang semestinya	Peluang yang setara
Jumlah Soal	20	10
Skor	3318	1536
Rata-rata	166%	154
Persentase	52%	48%

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, total rata-rata hitung skor indikator variabel tanggung jawab sosial paling terbesar dalam indikator perlakuan yang semestinya dengan sebesar 52%, sedangkan skor rata-rata hitung indikator terendah adalah indikator peluang yang setara dengan presentase sebesar 48%. Terlihat dari hasil perhitungan tersebut bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap tanggung jawab sosial adalah perlakuan yang semestinya. Tanggung Jawab Sosial adalah Suatu bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjaannya yaitu memperlakukan karyawan dengan wajar atau semestinya, menganggap pekerja sebagai bagian dari tim dengan memberikan peluang yang setara, serta menghormati harga diri dan kebutuhan manusiawi mereka.

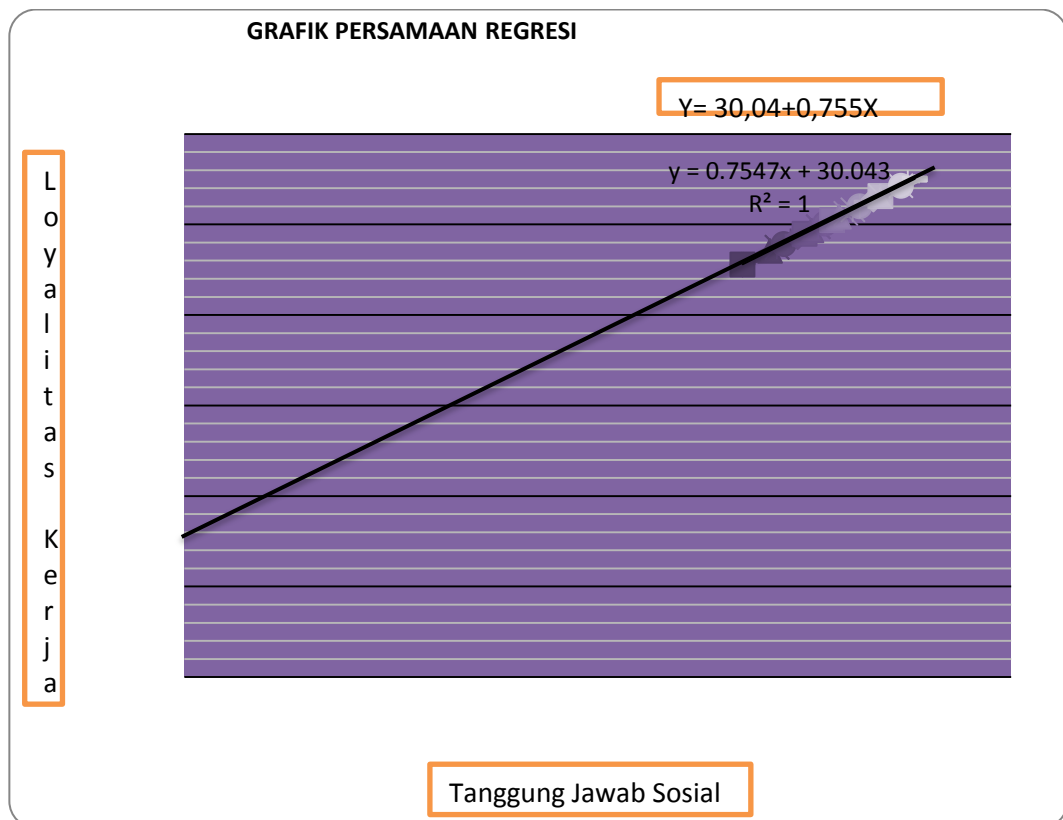
B. Pengujian Hipotesis**1. Persamaan Regresi**

Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana, pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan

diantara variabel X dan Y atau sebaliknya. Dari perhitungan yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier $\hat{Y} = 30,04 + 0,755X$, dimana $a = 30,04$ dan $b = 0,755$.

Artinya setiap kenaikan 1 skor tanggung jawab sosial (X) dapat menyebabkan kenaikan loyalitas kerja (Y) sebesar 0,755 pada konstanta 30,04. (perhitungan persamaan regresi dapat dilihat pada lampiran 21).

Grafik persamaan linier sederhana antara tanggung jawab sosial dan loyalitas kerja dapat dilihat di bawah ini:



*Sumber: Data penelitian diolah tahun 2014

Gambar IV.3
Grafik Persamaan Linier

Berdasarkan gambar IV.3 terlihat bahwa regresi berbentuk linier, dimana $a = 30,04$ dan $b = 0,755$ maka dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan satu skor X akan menaikkan nilai Y sebesar $0,755$ pada konstanta $30,04$.

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran Y dan X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian galat taksiran dengan menggunakan uji liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sampel sebanyak 51 karyawan, dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal, apabila $L_o < L_t$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan uji normalitas data dapat diperoleh nilai L_{hitung} terbesar = $0,1197$ dan L_{tabel} $n = 51$ dengan taraf signifikan $0,05$ adalah $0,12406$. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H_o diterima, artinya galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 26). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada Tabel IV.5 berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	L_o	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,1197	0,12406	Terima H_o	$L_{hitung} < L_{tabel}$, maka berdistribusi normal

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja pada karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance”. Selanjutnya dilakukan uji keberartian dan linearitas disajikan dalam tabel IV.8

Tabel IV. 8

**Tabel ANOVA
Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	51	572002.00			
Regresi (a)	1	568381.49			
Regresi (b/a)	1	2460.47	2460.47	103.93	> 4.11
Sisa	49	650800.25	23.67		
Tuna Cocok	24	-380569.54	-15857.06		
Galat Kekeliruan	25	381729.58	-15222.78	1.04	< 2.87

Keterangan : Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (103,93) > F_{tabel} (4,11)$
 Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1,04) < F_{tabel} (2,87)$

a. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu diterima H_0 jika $F_{hitung} (F_o) < F_{tabel} (F_t)$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} (F_o) > F_{tabel} (F_t)$, dimana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_o sebesar 103,93 dan untuk F_t adalah 4,11 sehingga dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $(F_o)103,93 > (F_t) 4,11$ ini berarti H_o ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji kelinieran regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian, terima H_o jika $F_{hitung} (F_h) < F_{tabel} (F_t)$ dan tolak H_o jika $(F_h) > (F_t)$, dimana H_o adalah model regresi linier dan H_a adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_o . Hasil perhitungan menunjukkan $(F_h) 1,04 < F_t 2,87$, ini berarti H_o diterima dan model regresi linier.

c. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus r_{xy} *Product Moment* dari *Pearson*. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,9797 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 32).

Dengan mengacu pada tabel interpretasi nilai r , maka koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,9797 termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja. Tabel interpretasi nilai r dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.9.
Tabel Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 - 1,0000	Sangat kuat
0,6000 - 0,7999	Kuat
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

Sumber : Sugiyono (2012:231)

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Pengujian keberartian koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi positif atau negatif, signifikan atau tidak signifikan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan uji t dengan taraf dk (50). Kriteria pengujian, tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat korelasi yang signifikan, terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka korelasi yang terjadi tidak berarti (tidak signifikan).

Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} (t_h) 8,83 sedangkan t_{tabel} dengan taraf 0,05 dan dk 50, diperoleh nilai sebesar 1,671, karena t_{hitung} 8,83 sedangkan t_{tabel} 1,671 maka H_0 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan variabel Y dinyatakan signifikan.

e. Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan antara suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam bentuk persen.

TABEL IV.10
KOEFISIEN DETERMINASI

KOEFISIEN DETERMINASI					
		KD =	0,97 x 100		
		KD =	0,97x 100		
		KD =	97.00%		

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 97 %, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel loyalitas kerja ditentukan oleh variabel tanggung jawab sosial sebesar 97 % dan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh faktor lain (perhitungan pada lampiran 34)

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai koefisien dari model persamaan regresi dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu variabel X (tanggung jawab sosial) akan menaikkan variabel Y (loyalitas kerja). Data yang digunakan dalam model regresi adalah berdistribusi normal, berbentuk linier dan berarti.

Hasil penelitian di atas juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8.83 > 1.671$) yang menandakan adanya hubungan yang signifikan berarti antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja.

Loyalitas kerja merupakan sikap yang tercermin dari sikap-sikap dan perbuatan seseorang dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam bekerja, serta meresponinya dengan melaksanakan tugas yang diemban dengan suatu komitmen taat, bertanggungjawab, serta jujur dalam bekerja, penuh pengabdian dan berjuang untuk menciptakan hubungan kerja atau relasi yang baik serta mentaati peraturan. Sedangkan Tanggung Jawab Sosial adalah bisnis yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yaitu memperlakukan karyawan dengan wajar atau semestinya, menganggap pekerja sebagai bagian dari tim dengan memberikan peluang yang setara, serta menghormati harga diri dan kebutuhan manusiawi mereka.

Dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tanggung jawab sosial yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah tanggung jawab sosial yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin rendah atau buruk loyalitas kerja yang dimiliki karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan yang menyebabkan tingkat keakuratan penelitian ini tidak sepenuhnya mutlak. Adanya keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami dalam meneliti hubungan tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya variabel yang diteliti.

Penelitian ini hanya melibatkan satu variabel X saja yang berakibat pada variabel Y karena penelitian ini hanya ingin melihat hubungan antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja.

2. Peneliti hanya meneliti 4 indikator untuk loyalitas kerja yaitu taat, bertanggung jawab, pengabdian dan jujur sedangkan untuk variabel loyalitas kerja meneliti indikator perlakuan yang semestinya dan peluang yang setara.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan mengenai hubungan antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Loyalitas kerja merupakan sikap yang tercermin dari sikap-sikap dan perbuatan seseorang dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam bekerja, serta meresponinya dengan melaksanakan tugas yang diemban dengan suatu komitmen taat, bertanggungjawab, serta jujur dalam bekerja, penuh pengabdian dan berjuang untuk menciptakan hubungan kerja atau relasi yang baik serta mentaati peraturan. Loyalitas Kerja dipengaruhi oleh berbagai indikator yaitu taat, bertanggung jawab, pengabdian dan jujur dalam bekerja.
2. Tanggung Jawab Sosial adalah bisnis yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yaitu memperlakukan karyawan dengan wajar atau semestinya, menganggap pekerja sebagai bagian dari tim dengan memberikan peluang yang setara. Tanggung Jawab Sosial dipengaruhi oleh indikator yaitu perlakuan yang semestinya dan peluang yang setara.

3. Skor rata-rata dimensi tertinggi pada tanggung jawab sosial (variabel X) terdapat pada indikator perlakuan yang semestinya sebesar 52%. Sehingga dapat dikatakan bahwa perlakuan yang semestinya oleh perusahaan sangat menentukan loyalitas kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara tanggung jawab sosial dengan loyalitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,83 > 1,671$) hubungan yang signifikan.
5. Dari Hasil penelitian juga didapatkan bahwa skor terendah dan menjadi masalah yang perlu ditangani perusahaan dari variabel X adalah perlakuan yang setara dengan presentase 48%, sedangkan dari variabel Y adalah Bertanggung jawab dalam bekerja dengan presentase 22%. Dari kedua hal ini, yang sangat perlu ditangani oleh perusahaan dengan memberikan bentuk tanggung jawab yang penuh kepada karyawan.
6. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi loyalitas ditentukan oleh tanggung jawab sosial sebesar 97%, dan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja.
7. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tanggung jawab sosial yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki karyawan. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk tanggung jawab sosial yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya maka semakin rendah loyalitas kerja yang dimiliki karyawan.

B. Implikasi

Implikasi hasil penelitian ini berupa:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian untuk meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan. Untuk menciptakan loyalitas kerja, perusahaan dapat memberikan bentuk tanggung jawab sosialnya dengan memberikan kepedulian baik fisik dan non fisik kepada karyawan.
2. Penelitian ini juga memberikan implikasi kepada pimpinan di PT Adira Dinamika Multi Finance untuk memperhatikan juga aspek yang menjadi masalah yaitu bertanggung jawab dalam bekerja dan peluang yang setara, sehingga dari setiap indicator yang menjadi masalah dapat lebih meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain yaitu::

1. Bagi perusahaan PT Adira Dinamika Multi Finance sebaiknya untuk meningkatkan loyalitas kerja maka perusahaan harus melakukan perbaikan terhadap bentuk tanggung jawab sosialnya, tidak terlalu berfokus pada profit, misalnya dengan memperhatikan setiap hak-hak yang seharusnya didapati oleh karyawan sehingga dapat mengurangi

tingkat turn over yang terjadi di PT Adira Dinamika Multi Finance Bekasi.

2. Berdasarkan dari indikator variabel X (Tanggung Jawab Sosial) skor yang terendah adalah peluang yang setara, sedangkan skor yang terendah dari variabel Y (Loyalitas Kerja) adalah bertanggung jawab dalam bekerja. Oleh sebab itu, maka perusahaan seharusnya melihat kedua aspek ini untuk lebih ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dengan memberikan peluang yang setara terhadap semua karyawan dan memberikan perhatian penuh kepada karyawan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian yang sejenis, serta memberikan kesempatan kepada peneliti lain untuk mengembangkan penelitian ini. Selanjutnya, walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.