

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoritis**

##### **1. Komitmen Karyawan**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam lowongan pekerjaan. Meskipun hal ini sudah sangat umum, namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami definisi komitmen secara tepat. Padahal, pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Untuk dapat memahami definisi dan makna komitmen karyawan terhadap perusahaan atau komitmen organisasi yang sesungguhnya, maka perlu dikemukakan beberapa pengertian komitmen karyawan dari beberapa pakar manajemen sumber daya manusia.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly seperti yang dikutip oleh Sri Haryani, mendefinisikan bahwa "komitmen sebagai lingkup identifikasi, keterlibatan, dan

loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya”<sup>1</sup>. Identifikasi disini berarti penelaahan terhadap nilai-nilai, kebijakan dan tujuan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Keterlibatan maksudnya adalah keterlibatan karyawan terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Sedangkan loyalitas mencakup sejauh mana tingkat kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang didasarkan pada adanya rasa memiliki atau terikat dengan perusahaan.

Hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh Porter seperti yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean, mengungkapkan ”komitmen sebagai kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu”<sup>2</sup>. Salah satu bentuk yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan misalnya berpartisipasi dalam rapat perusahaan.

Sehingga komitmen karyawan seperti yang didefinisikan oleh Luthans, Moorhead, Griffin, dan Robbins, yang dikutip oleh Hanes Riady merupakan suatu bentuk sikap. Sikap disini maksudnya adalah sebagai kompleksitas keyakinan dan perasaan mengenai suatu gagasan, situasi atau orang lain<sup>3</sup>.

Sedangkan komitmen keorganisasian karyawan (*employee organizational commitment*) diartikan Robbins, Mathis dan Jackson, seperti yang dikutip oleh Hanes Riady, adalah ”sebagai suatu derajat sejauh mana seorang karyawan

---

<sup>1</sup> Sri Haryani, Komitmen Karyawan Sebagai Keunggulan Bersaing. *Telaah Bisnis* Volume 2, Nomor 2, Desember 2001, h.152

<sup>2</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor, PT Ghalia Indonesia, 2004),h.135

<sup>3</sup> Hanes Riady, *Faktor Determinan Komitmen Karyawan Di Indonesia*, *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Volume 10, Nomor 2, Juni 2003,h.20

meyakini dan menerima misi serta nilai organisasi serta hasrat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi”<sup>4</sup>.

Raymond, Hollenbeck, Barry dan Patrick menjelaskan bahwa *”Organizational commitment is degree to which an employee identifies with the organization and is willing to put effort on its behalf* (komitmen organisasi adalah derajat identifikasi karyawan dengan organisasinya dan kesiapan berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi)”<sup>5</sup>.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Perilaku positif tersebut dapat berupa memperhatikan prospek perusahaan dengan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Yang diwujudkan dengan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan yang dilakukan perusahaan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Steers dan Porter, yang dikutip oleh S. Pandja Djati, “suatu komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang bersangkutan”<sup>6</sup>.

Berarti, komitmen organisasi adalah suatu variabel yang terdapat dalam berbagai derajat yang berbeda-beda. Pada sisi ekstrim yang satu ialah perasaan asing (*alienation*), yaitu suatu keadaan yang menunjukkan tidak adanya rasa hubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Pada sisi ekstrim yang lain adalah identifikasi, yaitu persepsi individu yang sangat kuat terhadap hubungan itu

---

<sup>4</sup> *Ibid.* h. 21

<sup>5</sup> Raymond A. Noe, *et al. Human Resources Management*, (New York: McGraw-Hill, 2003), h.429.

<sup>6</sup> S.Pandja Djati dan M.Khusaini, Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, Maret 2003, h.31

sehingga jati dirinya cenderung berkaitan dengan peran kerja dalam organisasi tertentu.

Sedangkan komitmen organisasi menurut Becker yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean adalah "kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja)"<sup>7</sup>. Hal ini berarti komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan terlibat dalam segala kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena dengan begitu mereka akan mendapatkan uang, fasilitas dan senioritas atau mereka harus membayar biaya jika pindah kerja. Karena karyawan menganggap dengan berhenti bekerja akan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit, seperti untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan membuat surat lamaran pekerjaan ke perusahaan lain.

Dalam bukunya, Greenberg dan Baron, mendefinisikan bahwa "*Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and or is unwilling to leave it* (Komitmen organisasi merupakan suatu tingkat identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya dan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut)"<sup>8</sup>. Jadi, mereka memandang komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan yang percaya kepada nilai-nilai dan tujuan perusahaan, bersedia untuk berusaha agar tujuan perusahaan tersebut tercapai, serta tetap akan mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan.

---

<sup>7</sup> Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor, PT. Ghalia Indonesia, 2004), h. 135

<sup>8</sup> Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organizations*, (USA, Prentice Hall, 2003), h. 160

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan merasa memiliki perusahaan dan menganggap perusahaan telah menjadi bagian dari dirinya. sehingga ia akan selalu berperan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan selalu ingin terlibat dalam berbagai kebijakan yang mendukung perusahaan.

Dengan definisi yang hampir sama Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, menjelaskan bahwa “*organizational commitment is extent to which an individual identifies with an organization and its goals* (komitmen organisasi adalah suatu tingkat identifikasi seseorang terhadap perusahaan dan tujuan dari perusahaan tersebut)”<sup>9</sup>. Adalah suatu sikap kerja yang penting, karena karyawan yang berkomitmen akan dengan senang hati bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan berkeinginan besar untuk tetap menjadi karyawan pada perusahaan tersebut.

Definisi yang juga tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Stehen P. Robbins , menurutnya, “*organizational commitment as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization* (komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan telah dapat mengidentifikasi perusahaan dan tujuan-tujuan organisasi serta berharap untuk tetap dapat mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan tersebut)”<sup>10</sup>.

Komitmen organisasi berdasarkan pengertian tersebut ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan

---

<sup>9</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior sixth edition*, (USA, Prentice Hall, 2002), h. 203

<sup>10</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior Twelfth Edition*, (USA, Pearson International Edition, 2003), h. 74

berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, dan waktu agar organisasi berkembang dan mencapai tujuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang lain di luar organisasinya, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi, merasa bangga menjadi anggota organisasi, serta memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi.

Stephen P. Robbins dalam bukunya juga membagi komitmen organisasi menjadi tiga bagian dimensi yang berbeda. Dimensi tersebut antara lain:

1. *Affective Commitment* (berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi).
2. *Continuence Commitment* (dimensi yang didasarkan atas persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi).
3. *Normative Commitment* (merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi)<sup>11</sup>.

Setiap dimensi memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan dimensi *affective* yang tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan dimensi *continuence* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki dimensi *normative* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuence*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan

---

<sup>11</sup> *Ibid*

tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya akan melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, dimensi *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban pada karyawan. Dimensi *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya.

Menurut Richard L. Draft, "komitmen organisasi adalah loyalitas dan keterlibatan seseorang yang tinggi pada organisasi"<sup>12</sup>. Pendapat yang sama diungkap pula oleh John W. Newstrom dan Keith Davis bahwa "*Organizational commitment or employee loyalty, is degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it* (Komitmen organisasi atau kesetiaan karyawan adalah derajat dimana identifikasi karyawan dengan organisasinya dan ingin selalu berpartisipasi di dalamnya)"<sup>13</sup>.

Seorang karyawan yang memiliki derajat komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha untuk berperan serta dalam kesuksesan perusahaan dan berharap untuk tetap tinggal di perusahaan tersebut. Hal tersebut seringkali direfleksikan dalam kepercayaan karyawan akan misi dan tujuan perusahaan, terlibat dalam segala kebijakan perusahaan, dan keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers seperti yang dikutip oleh Miner menjelaskan bahwa "*organizational commitment is the relative*

---

<sup>12</sup> Richard L. Draft, *Manajemen Edisi Kelima Jilid II*, ( Jakarta, Erlangga, 2000), h.10

<sup>13</sup> John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human At work*, (New york, McGraw-Hill, 2002),h.211

*strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization* (komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam melakukan identifikasi dan keterlibatan dirinya dalam organisasi)”<sup>14</sup>.

Ditambahkan menurut David J. Cherington, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. *A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values.*
2. *A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization.*
3. *A strong desire to maintain membership in the organization .*

Diartikan secara bebas :

1. Keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan)<sup>15</sup>.

Pendekatan karakteristik yang dijabarkan oleh David ini mengindikasikan pentingnya kongruensi antara nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadinya adalah sama dengan nilai dan tujuan organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempat ia bekerja.

Teori tersebut mendefinisikan tiga faktor komitmen organisasi, yaitu penerimaan terhadap tujuan organisasi yang menjelaskan bahwa seseorang yang telah berada dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dapat menerima dan

---

<sup>14</sup> John B. Miner, *Industrial Organizational Psychology*, ( USA, McGraw-Hill, 1992), h. 124

<sup>15</sup> David J. Cherington, *Organizational Behavior*, (Paramount Publishing, Massachusetts, 1994), h.276

sepakat terhadap tujuan. Setelah itu berdasarkan faktor yang kedua, seseorang yang bernaung dalam organisasi atau perusahaan harus mau membantu mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Sehingga diharapkan dia dapat mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk merealisasikan tujuan tersebut. Lalu diperjelas oleh faktor yang ketiga, seseorang yang telah berkomitmen terhadap organisasi harus memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.

Jennifer dan Gareth R. Jones memberikan pengertian bahwa *“organizational commitment is feelings and beliefs about the employing organization as a whole* (komitmen organisasi adalah perasaan dan kepercayaan tentang kepegawaian di dalam organisasi secara keseluruhan)”<sup>16</sup>.

Spiegel, Torres dan Sutrisno seperti yang dikutip oleh Natarie Yuliani mengungkapkan bahwa ”komitmen organisasi ada ketika karyawan merasa senang menjadi anggota dari organisasi, percaya dan merasa baik terhadap organisasi berikut misi yang dijalankan organisasi. Dan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi ”<sup>17</sup>. Steve M. Jex mendefinisikan bahwa

*“organizational commitment can be thought of as the extent to which employees are dedicated to their employing organization and are willing to work on its behalf, and the likelihood that they will maintain membership”*<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Essentials Of Managing Organizational Behavior*, (New Jersey, Prentice Hall, 2000), h. 46

<sup>17</sup> Natarie Yulianie, Sutyas Prihanto, dan Frikson C. Sinambela, Rasa Percaya, Komitmen Organisasi, dan Rasa Berdaya Tim (Empowered Team) Pada Karyawan Instansi Pemerintah di Surabaya, *Anima, Indonesian Psychological Journal*, Vol 18, No 3, 2003, h.256

<sup>18</sup> Steve M. Jex, *Organizational Psychology*, (New York, John Wiley & Sons, Inc, 2002), h. 133.

Atau jika diartikan secara bebas, komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan mendefinisikan dirinya untuk bekerja di suatu organisasi dan kesediaan untuk bekerja demi kepentingan organisasi, dan kemungkinan, mereka akan mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

Pendapat lain diungkap oleh O'Reilly yang dikutip oleh Mullins, *“organizational commitment as typically conceived of as an individuals psychological bond to the organization, including a sense of job involvement, loyalty, and belief in the values of the organization* (komitmen organisasi adalah pemahaman secara khusus sebagai bentuk ikatan kejiwaan seorang individu terhadap organisasinya, meliputi keterlibatan kerja, loyalitas, dan kepercayaan atau keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi)”<sup>19</sup>.

Adapun faktor yang dapat menjadi penentu terhadap komitmen organisasi menurut Iverson dan Buttigieg yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean antara lain :

1. Variabel personal terdiri atas tingkat pendidikan, masa kerja didalam organisasi itu, tanggung jawab keluarga, harapan pekerjaan, nilai-nilai, dan motivasi kerja.
2. Variabel yang berkaitan dengan pekerjaan terdiri atas resiko pekerjaan, otonomi, rekan kerja, dukungan penyelia, keamanan bekerja, rutinitas, stress, kesempatan dipromosikan, pembayaran, keadilan distributive, hubungan dengan manajemen dan pengalaman dipuji oleh masyarakat.
3. Variabel lingkungan terdiri atas hubungan industrial, iklim, dan kesempatan kerja<sup>20</sup>.

kemudian Steers menyatakan bahwa “seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersedia mengerahkan banyak usaha demi kepentingan organisasi, yang selanjutnya dapat terlihat dari prestasi kerja yang tinggi.

---

<sup>19</sup> Laurie J. Mullins, *Management And Organizational Behavior*, (USA, Prentice Hall, 2005), h. 902

<sup>20</sup> Mutiara S. Panggabean, *Op.Cit*, h. 137.

Demikian pula sebaliknya, prestasi kerja yang dihargai oleh organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi”<sup>21</sup>.

Sedangkan definisi karyawan menurut I.J Wusanto, ”karyawan adalah semua tenaga kerja yang secara yuridis (hukum kerja) terikat pada perusahaan untuk berprestasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing”<sup>22</sup>.

Menurut Musanef, ”karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakan oleh manajemen untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan, sehingga menghasilkan karya-karya yg diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan”<sup>23</sup>.

Dalam hal ini karyawan berfungsi sebagai tenaga pelaksana operasional yang merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan keikutsertaan karyawan secara aktif dalam perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan diharapkan tercapai.

Ikhsan memberikan pandangan bahwa ”karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan pikiran kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian”<sup>24</sup>.

Berdasarkan deskripsi teoritis yang diungkapkan di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah suatu kondisi kejiwaan dimana karyawan telah dapat mengidentifikasi dirinya terhadap perusahaan. Dan hal ini menyebabkan timbulnya loyalitas yang tinggi yang diwujudkan dengan keterlibatan yang besar dalam setiap kegiatan perusahaan.

---

<sup>21</sup> *Ibid*

<sup>22</sup> I.J Wusanto, *Dasar-Dasar Manajemen Perusahaan*, (Jakarta: Pustaka Fian, 2001), h.39

<sup>23</sup> Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers 2000), h.195.

<sup>24</sup> A. Ikhsan, *Tata Administrasi KeKaryawanan*, (Bandung: Angkasa 2004), h.99

## 2. Persepsi Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Dalam kehidupan sehari-hari, kesan atau pengamatan kita terhadap suatu lingkungan, benda, situasi, orang ataupun peristiwa di sekitar kita terkadang berlainan antara satu orang dengan yang lainnya. Meskipun kita memiliki informasi yang sama mengenai hal-hal tersebut. Hal itu dikarenakan kita mengkonstruksikannya melalui suatu proses aktif dan kreatif yang kita sebut persepsi.

Definisi persepsi itu sendiri menurut Rudolph F. Verderber yang dikutip oleh Deddy Mulyana mengungkapkan bahwa "persepsi adalah proses menafsirkan informasi indrawi"<sup>25</sup>. Atau J. Cohen yang juga dikutip oleh Deddy Mulyana mengungkapkan pula bahwa "persepsi didefinisikan sebagai interpretasi bermakna atas sensasi sebagai representatif objek eksternal"<sup>26</sup>. Atau dapat diartikan persepsi adalah pengetahuan yang tampak mengenai apa yang ada di luar sana.

Masih pada buku yang sama, Brian Fellows mengungkapkan "persepsi adalah proses yang memungkinkan suatu organisme menerima dan menganalisis informasi"<sup>27</sup>. Penerimaan disini berarti penangkapan suatu objek yang didapat melalui alat indra dan menarik perhatian kemudian hasil penangkapan tersebut dianalisis sebagai informasi yang menyimpulkan tentang objek tersebut. Karena adanya proses analisis, maka seseorang akan memandang objek menjadi lebih kompleks dan sadar dibandingkan hanya dengan sekedar melihat.

Persepsi meliputi pengindraan (sensasi) melalui alat-alat indra (seperti indra peraba, indra penglihatan, indra pencium, indra pengecap, dan indra

---

<sup>25</sup> Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.167

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*, h. 168

pendengar), atensi dan interpretasi. Alat – alat indra tersebut berfungsi sebagai reseptor atau penghubung antara otak dengan lingkungan sekitar. Sensasi yang dihasilkan kemudian dikirimkan kepada otak. Kemudian pesan tersebut akan dipelajari di otak.

Definisi yang sama juga disampaikan oleh Joseph E. Champoux menurutnya ” *perception is a cognitive proses that lets a person make sense of stimuli from the envirointment. These stimuli affect all senses: sight, touch, taste, smell, and hearing. The stimuli can come from other people, events, physical objects* (persepsi adalah proses kognitif ketika seseorang menangkap stimulus dari lingkungan. Stimulus tersebut adalah efek dari semua alat indra seperti penglihatan, perabaan, pengecapan, penciuman dan pendengaran)”<sup>28</sup>.

Menurut Jalaluddin Rakhmat ”persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan”<sup>29</sup>. Persepsi juga dipengaruhi oleh faktor personal dan faktor situasional.

Tidak jauh berbeda Ricky W. Griffin pun mengatakan hal yang sama bahwa: ”persepsi adalah serangkaian proses individu untuk mengenali dan menginterpretasikan informasi mengenai lingkungannya”<sup>30</sup>.

Hal ini berarti bahwa ketika seseorang berada di suatu tempat atau tengah mengamati suatu objek benda dengan menggunakan alat indra maka ia akan mengidentifikasi. Pengamatan itulah yang kemudian menjadi sebuah pengalaman

---

<sup>28</sup> Joseph E. Champoux, *Organizational Behavior: Essentials Tenets*, South western: Thomson Learning, 2003), h.94.

<sup>29</sup> Jalaludin Rakmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h.51

<sup>30</sup> Ricky W. Griffin, *Manajemen Jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2002), h.17.

dan kemudian diinterpretasikan lagi dengan melakukan penggabungan hasil pengalamannya tadi dengan kondisi fisik dan jiwanya. Hasil intrepretasi itulah yang kemudian disebut persepsi.

Hasil persepsi dari masing-masing individu dapat berbeda. Seperti yang dikatakan Jalaludin Rakhmat bahwa hal ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal atau dalam diri seseorang meliputi pengalaman dan perasaan juga kondisi fisik. Dan faktor situasional, karena suatu situasi tidak mungkin akan selalu sama atau artinya dapat berubah – ubah maka hasil intrepretasi seseorang pun dipengaruhi oleh waktu dan keadaan pada saat melakukan pengamatan tersebut.

Sehingga, atas adanya dua faktor tersebut adalah hal yang wajar dan mungkin bila setiap karyawan dalam satu perusahaan memiliki persepsi yang berbeda mengenai pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan di perusahaannya.

Sedangkan Kenneth K. Sereno dan Edward M. Bodaken, juga Judy C. Pearson dan Paul L. Nelson seperti yang dikutip oleh Deddy Mulyana, menyebutkan bahwa

”persepsi terdiri dari tiga aktivitas, yaitu: seleksi, organisasi, dan interpretasi. Yang dimaksud seleksi adalah mencakup sensasi dan atensi, sedangkan organisasi melekat pada interpretasi, yang dapat didefinisikan sebagai meletakkan suatu rangsangan bersama rangsangan lainnya sehingga menjadi suatu keseluruhan yang bermakna”<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Deddy Mulyana, *Op.Cit.*,h.169

Ditambahkannya lagi, bahwa ”persepsi adalah sarana yang memungkinkan kita memperoleh kesadaran akan sekeliling dan lingkungan kita”<sup>32</sup>.

Pada tahap seleksi seorang manusia berusaha menemukan objek atau stimulus yang mendapat perhatian. Kemudian pada tahap organisasi dan interpretasi, stimulus tersebut akan diolah dalam diri individu yang didasarkan pada perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalaman-pengalaman individu. Maka dalam mempersepsi suatu stimulus hasil persepsi setiap individu dapat menghasilkan hasil penggambaran yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini karena perasaan pada saat menginterpretasi setiap individu dalam keadaan yang berbeda-beda. Kemudian kemampuan berpikir analisis setiap orang berbeda. Ditambah dengan pengalaman-pengalaman yang telah dilalui setiap orang pun berbeda.

Bimo Walgito, mendefinisikan ”persepsi sebagai suatu proses yang didahului oleh proses pengideraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra”<sup>33</sup>. Sedangkan Kartono dalam jurnal yang ditulis oleh Yanizal mengungkapkan ”persepsi sebagai proses dimana seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indra-indra yang dimilikinya, pengetahuan yang diperolehnya melalui interpretasi data indra”<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> *Ibid*

<sup>33</sup> Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: ANDI, 2002), h.69

<sup>34</sup> Yanizal, Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SD Kompleks Balai-Balai, *Jurnal Guru*, 1, Desember 2004, h.49

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi adalah penafsiran atau penggambaran seseorang terhadap objek atau situasi yang ada di sekitarnya, yang diterima melalui alat indra.

Sedangkan definisi dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) itu sendiri terdapat beragam pendapat seperti *The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* yang dikutip oleh Yusuf Wibisono menerangkan bahwa CSR adalah “*continuing commitment by business to behave ethically and contribute to economic development while improving the quality of life of the workforce and their families as well as the local community and society at large* (komitmen dunia usaha untuk terus menerus bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya sekaligus juga peningkatan kualitas komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas”<sup>35</sup>.

Versi lain mengenai definisi CSR dikemukakan oleh World Bank. Lembaga keuangan global ini memandang CSR sebagai

*“The Commitment of business to contribute to sustainable economic development working with employees and their representatives the local community and society at large to improve quality of life, in ways that are both good for business and good for development”*.<sup>36</sup>

Jika diartikan secara bebas, CSR merupakan komitmen dunia usaha untuk berkontribusi demi keberlanjutan peningkatan ekonomi, bekerja dengan karyawan yang merupakan perwakilan komunitas lokal dan sosial pada peningkatan kualitas hidup yang besar. Dimana hal tersebut bagus untuk dunia bisnis dan bagus untuk pemerintah.

---

<sup>35</sup> Yusuf Wibisono, *Membedah Konsep & Aplikasi CSR*, (Gresik, Fascho Publishing, 2007), h. 7

<sup>36</sup> *Ibid*

Menurut Clarkson seperti yang dikutip oleh Dima Jamali dan Ramez Mirshak bahwa: “ ide yang mendasar dari penerapan CSR adalah bahwa sebuah bisnis pada perusahaan bertujuan untuk dapat menyatukan berbagai macam kepentingan yang begitu luas dari para *stakeholders*”<sup>37</sup>.

CSR forum memberikan definisi, “*CSR mean open and transparent business practices that are based on ethical values and respect for employees, communities and environmet* (CSR berarti praktik bisnis yang terbuka dan transparan yang didasarkan pada nilai-nilai yang etis dan penghargaan untuk karyawan)”<sup>38</sup>.

Sementara itu sejumlah negara juga mempunyai definisi tersendiri mengenai CSR. Uni Eropa (*EU Green Paper on CSR*) mengemukakan bahwa: “*CSR is a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and their interaction with their stakeholders on voluntary basic* (CSR adalah suatu konsep dimana perusahaan fokus dalam berintegrasi dengan keadaan sosial dan lingkungan di tempat kegiatan bisnis mereka, dan mereka berinteraksi dengan para *stakeholder* sebagai tujuan utama)”<sup>39</sup>.

Pendapat lain diungkap oleh Joseph dan Raymond, menurutnya “*social responsibility – a belief that, as organizations and managers function, their decisions should be made within the confines of both social and economic considerations* (tanggung jawab sosial adalah percaya bahwa, sebagai organisasi

---

<sup>37</sup>Dima Jamali dan Ramez Mirshak. Corporate Social Responsibility (CSR):Theory and Practice in a Developing Country Context. *Journal of Business Ethics*. 2007, h. 244

<sup>38</sup> *Ibid.*,h.8

<sup>39</sup> *Ibid*

dan fungsi manajer, keputusan mereka dapat menjadi batasan terhadap pertimbangan sosial dan ekonomi)”,<sup>40</sup>.

Adapun lingkup tanggung jawab sosial perusahaan itu sendiri harus dilaksanakan kepada para *stakeholder*. Yang dimaksud dengan *stakeholder* adalah pihak-pihak terkait yang berhubungan dan memiliki kepentingan dengan perusahaan. *Stakeholder* tersebut antara lain pemasok, konsumen atau pelanggan, investor, karyawan, dan lingkungan (alam, masyarakat sekitar, dan pemerintah).

Dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 1997 diatur tentang pengelolaan lingkungan hidup, yang memiliki tiga asas yakni asas tanggung jawab negara, asas berkelanjutan dan asas manfaat. Siti Kusuma mengungkapkan bahwa: ”Pelaksanaan CSR didasarkan pada norma hukum yaitu dengan memperhatikan tingkat kesadaran masyarakat dan perkembangan lingkungan global serta perangkat hukum internasional yang berkaitan dengan lingkungan hidup”<sup>41</sup>.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya memenuhi tuntutan ekonomi, hukum, etika, dan filantropi, tetapi juga merupakan suatu tuntutan untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari para *stakeholder*.

Schermerhorn seperti yang dikutip oleh Edi Suharto memberi definisi “CSR sebagai suatu kepedulian organisasi bisnis untuk bertindak dengan cara-

---

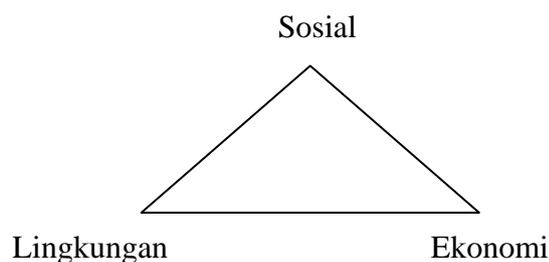
<sup>40</sup> Joseph T. Straub dan Raymod F. Attner, *Introduction To Business Second Edition*, (California, KENT, 1985), h. 616

<sup>41</sup> Siti Kusumawati Azhari, Norma Hukum dan Bisnis Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, *Jurnal Sositologi Edisi 12*, Tahun 6, 2007, h. 289

cara mereka sendiri dalam melayani kepentingan organisasi dan kepentingan publik eksternal”<sup>42</sup>.

Walaupun definisi mengenai CSR beragam, namun sejauh ini pendapat yang relatif banyak dianut adalah pemikiran Elkington tentang *Triple bottom line*. CSR adalah adanya segitiga dalam kehidupan *stakeholder* yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan profit, yakni ekonomi, lingkungan, dan sosial. Hubungan ini kemudian diilustrasikan dalam bentuk segitiga<sup>43</sup>.

**Gambar II.1**  
***Triple Bottom Line***



*Prince of Wales International Business forum* juga merumuskan lima pilar yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengimplementasikan CSR. *Pertama*, upaya perusahaan untuk menggalang dukungan SDM, baik internal (karyawan) maupun eksternal (masyarakat sekitar). Caranya adalah dengan melakukan pengembangan dan memberikan kesejahteraan kepada mereka. Hal ini diistilahkan dengan *building human capital*. *Kedua, strengthening economies*: memberdayakan ekonomi komunitas. *Ketiga, Assessing social cohesion*.

<sup>42</sup> Edi Suharto, *Pekerja Sosial Industri, CSR dan Comdev*, ((Bandung: Refika Aditama, 2006), h.1

<sup>43</sup> Teguh S. Pambudi, Perjalanan Si Konsep Seksi, *Majalah Swa Sembada*, No.26/XXI/19 Desember 2005-11 Januari 2006), h. 48

Perusahaan juga harus menjaga keharmonisan dengan masyarakat sekitar agar tidak menimbulkan konflik. *Keempat, Encouraging good governance*. Artinya, mengimplementasikan tata kelola yang baik. *Kelima, protecting the environment*. Maksudnya perusahaan harus memperhatikan kelestarian lingkungan<sup>44</sup>.

Caroll dalam jurnal yang ditulis oleh Julie Pirsch berpendapat bahwa: ” untuk dapat dikatakan sebagai suatu bisnis yang dijalankan oleh perusahaan dengan bertanggung jawab secara sosial, paling tidak terdapat empat komponen tanggung jawab yaitu secara ekonomi, hukum, etis dan filantropi”<sup>45</sup>.

Pandangan lain yang sejalan dengan pemikiran di atas adalah yang dikemukakan oleh Gurvy Kavei, seperti yang dikutip oleh Yusuf Wibisono ia menyatakan bahwa: ”CSR dipraktikkan di tiga area. *Pertama*, di tempat kerja. Implementasinya mencakup aspek kesehatan dan keselamatan kerja, pengembangan *knowledge* dan skill karyawan, peningkatan kesejahteraan dan bahkan mungkin kepemilikan saham. *Kedua*, di komunitas. Implementasinya bisa berupa kontribusi dalam bentuk *charity, philanthropy, maupun community development*. *Ketiga*, terhadap lingkungan. Prakteknya bisa berupa proses produksi dan produk yang ramah lingkungan, ikut serta dalam upaya pelestarian lingkungan hidup”<sup>46</sup>.

Hal yang sama diungkapkan pula oleh *Green Paper* dari komisi Masyarakat Eropa, bahwa tanggung jawab sosial perusahaan itu memiliki dua dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Dimensi internal

---

<sup>44</sup> Yusuf Wibisono, *Op.cit*, h.125

<sup>45</sup> Julie Pirsch. A Framework for Understanding Corporate Social Responsibility Programs as a Continuum: An Exploratory Study. *Journal of Business Ethics*. 2007,h. 126

<sup>46</sup> *Ibid*

mencakup: keselamatan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan manajemen dampak lingkungan dan sumber daya alam. Sedangkan dimensi eksternal mencakup komunitas-komunitas lokal, mitra usaha, pemasok dan konsumen, hak-hak asasi manusia, dan kepedulian pada lingkungan hidup<sup>47</sup>.

Dimensi yang berdampak langsung terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan adalah dimensi internal. Dimana karyawan sebagai pelaksana kegiatan bisnis telah berperan sangat penting dalam proses produksi. Oleh karena itu, memenuhi kebutuhan karyawan dengan menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan adalah merupakan suatu usaha yang baik untuk memperoleh komitmen yang tinggi dari karyawan.

Dari hasil penelitian beberapa ahli dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan. Dalam hal ini yaitu Ferrell Hirt Ferrel,

*“A number of studies have found a direct relationship between social responsibility as well as that social responsibility is linked to employee commitment and customer loyalty- major concerns of any firms trying to increasing profits”*<sup>48</sup>.

Jika diartikan secara bebas beberapa penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan keuntungan, hal ini setara dengan tanggung jawab sosial berhubungan dengan komitmen karyawan dan kesetiaan pelanggan- pada umumnya perhatian banyak badan usaha adalah untuk menaikkan keuntungan.

Kemudian, hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh John Leopold, Harnis dan Toni, bahwa: *“workers perception of fair treatment significantly*

---

<sup>47</sup> *Ibid*, h. 126

<sup>48</sup> Ferrel Hirt Ferrel, *Business A Changing World Sixth Edition*, (New York, Mc Graw Hill, 2008).h.53

*impact on the quality of work and the commitment they are likely to release* (persepsi karyawan tentang perlakuan yang adil memiliki dampak yang signifikan pada kualitas kerja dan komitmen karyawan yang diperlihatkan)<sup>49</sup>. Laura P. Hartman turut pula mengatakan,

*“Employee perception of fair treatment was strongly related to all outcomes and was one of the most important factors in the study. It had the strongest correlation with employee commitment and with the perception that is acceptable to deliver bad news to management”<sup>50</sup>.*

Jika diartikan secara bebas, persepsi karyawan tentang perlakuan yang adil adalah berhubungan kuat terhadap produktifitas dan sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam penelitian. Hal ini memiliki hubungan sangat kuat dengan komitmen karyawan dan dengan persepsi penerimaan tanggung jawab keluar organisasi”. Pendapat lain juga diungkap oleh Marjorie dan Stephen,

*“Effective health and safety therefore does make good business sense and contributes to gaining the trust, commitment and involvement of employee, but health and safety will only receive priority of attention with top management commitment and on acceptance of responsibility through out the organization”<sup>51</sup>.*

Diartikan secara bebas, keamanan dan kesehatan yang efektif akan berdampak pada citra perusahaan yang baik, dan ini berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan, komitmen dan keterlibatan karyawan, tetapi kesehatan dan keamanan hanya akan diterima sebagai perhatian yang utama dengan komitmen manajemen tingkat atas dan penerimaan tanggung jawab organisasi sepenuhnya.

---

<sup>49</sup> John Leopold, Lynette Harris dan Tony Watson, *The Strategic Managing of Human Resources*, (New York: Prentice hall, 2006), h.90

<sup>50</sup> Laura P. Hartman, *Perspective In Business Ethics 2<sup>nd</sup>*, (New York: McGraw-Hill, 2006), h.345.

<sup>51</sup> Marjorie Corbridge dan Stephen Pilbeam, *Employment Resourcing*, (London, Pitman Publishing, 1998), h.248

Menurut Ronald J. Ebert seperti yang dikutip oleh Pandji Anoraga mengungkapkan bahwa: "perusahaan dapat melakukan tanggung jawab terhadap karyawan dalam proses perekrutan, pengupahan, pelatihan, promosi, dan kompensasi yang adil"<sup>52</sup>.

Zimmerer yang dikutip oleh Pandji Anoraga menyebutkan cara-cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat melakukan tanggung jawab sosial kepada karyawan adalah dengan cara :

1. Dengarkan para karyawan dan hormati pendapat mereka.
2. Minta izin kepada karyawan.
3. Berikan umpan balik negatif 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 mereka<sup>53</sup>.

Menurut Griffin, "organisasi yang bertanggung jawab secara sosial memperlakukan karyawan mereka dengan adil, membuat mereka sebagai bagian dari tim, dan menghormati harga diri mereka, dan kebutuhan dasar mereka sebagai manusia"<sup>54</sup>.

Definisi yang sama juga disampaikan oleh Gibson, Donnelly, Ivancevich, menurutnya "tanggung jawab kepada karyawan bisa dilaksanakan secara minimal dengan memenuhi syarat peraturan yang berkaitan dengan hubungan karyawan majikan. Peraturan seperti itu diarahkan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerjaan (khususnya isu-isu keselamatan, dan kesehatan),

---

<sup>52</sup> Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2007), h. 128

<sup>53</sup> *Ibid*

<sup>54</sup> Ricky W. Griffin, *manajemen Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hh.109-110

upah dan ketentuan jam kerja, serikat pekerja dan pembentukan serikat pekerja, dll”<sup>55</sup>.

Arah dari berbagai peraturan tersebut adalah untuk mendorong manajemen menciptakan tempat kerja yang aman dan produktif yang di dalamnya hak mendasar warga negara tidak dibahayakan. Disamping berbagai tanggung jawab tersebut, praktik perusahaan modern dalam penyediaan imbalan selain gaji dana pensiun, asuransi kesehatan, dan pengobatan di rumah sakit, dan asuransi kecelakaan telah memperluas aktivitas kewajiban sosial.

Pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan menurut Jeff Madura dapat berupa “memastikan keselamatan mereka, perlakuan yang semestinya oleh karyawan lain, dan memberikan peluang yang setara”<sup>56</sup>.

Menurut Bertens, ”perusahaan berkewajiban untuk tidak mempraktikkan diskriminasi, untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, untuk memberi imbalan kerja yang pantas, dan untuk tidak memberhentikan karyawan dengan semena-mena”<sup>57</sup>.

Boone dan Kurtz mengungkapkan “*business have wide ranging responsibilities to their employees. These include workplace safety, quality of life issues, avoiding discrimination, and preventing sexual harassment and sexism* (perusahaan memiliki tanggung jawab yang luas kepada karyawannya yang mencakup keamanan lingkungan kerja, masalah kualitas kehidupan, menghindari diskriminasi dan mencegah terjadinya pelecehan seksual serta perbedaan

---

<sup>55</sup> Gibson, Donnelly, Ivancevich, *Manajemen Edisi Kesembilan Jilid I*, (Jakarta; Erlangga, 1997), h.112

<sup>56</sup> Jeff Madura, *Pengantar Bisnis, Buku I* (Jakarta. Salemba Empat, 2001), h. 68

<sup>57</sup> K. Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*, (Jakarta, Kanisius, 2000), h.184.

berdasarkan jenis kelamin)”<sup>58</sup>. Hal senada juga dikemukakan oleh Griffin dan Ebert,

*“firms have a social responsibility to their employees as people. Firms that accept this responsibility make sure that the workplace is safe, both physically and socially. They would no more tolerate an abusive manager or one who sexually harasses employees than they would a gas leak”*<sup>59</sup>.

Diartikan secara bebas, perusahaan memiliki tanggung jawab sosial kepada karyawannya dengan memperlakukan sebagai manusia. Perusahaan dikatakan bertanggung jawab bila memastikan lingkungan kerja yang aman secara fisik dan sosial, karyawannya diberi kesempatan yang sama tanpa memandang faktor-faktor suku, jenis kelamin.

Sedangkan menurut Ricky W. Griffin, ”perusahaan wajib melindungi kesehatan para karyawannya dengan cara memberikan kesempatan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan tekanan kehidupan dan preferensi hidup”<sup>60</sup>.

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan adalah pandangan, penafsiran dan penggambaran seorang karyawan terhadap pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan di tempat bekerjanya. Yang dapat diamati melalui pelaksanaan jaminan keselamatan dan kesehatan karyawan, pemenuhan kebutuhan manusiawi, dan peluang yang setara.

---

<sup>58</sup> Louis L.Boone dan David Kurtz, *Contemporary Business 2000*, (USA, A Division of Harcourt College Publishers, 2000), h. 74

<sup>59</sup> Ricky W. Griffin, dan Ronald J. Ebert, *Business*,(New York: Prentice Hall, 2006), h. 87

<sup>60</sup> Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, *Bisnis Edisi 8 Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h.77

## **B. Kerangka Berpikir**

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu menghasilkan produk atau pelayanan yang semakin baik. Oleh karena itu, di tengah era globalisasi sekarang ini perusahaan harus dapat menerapkan strategi bisnis yang tepat dan juga dapat menjalankan bisnisnya secara etis dan bertanggung jawab .

Wujud nyata dari pelaksanaan bisnis etis ini salah satunya adalah dengan menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan. Karena karyawan merupakan penggerak dalam perusahaan, maka kebutuhan karyawan harus dipenuhi agar diperoleh komitmen yang tinggi.

Ada banyak hal yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan, antara lain posisi karyawan di dalam perusahaan, iklim komunikasi di dalam perusahaan, motivasi kerja, masa kerja seorang karyawan, budaya perusahaan, kepuasan kerja karyawan, dan persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

Persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu penafsiran, penggambaran seorang karyawan mengenai pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan di tempat bekerjanya.

Tanggung jawab sosial itu sendiri adalah kewajiban bagi pelaku bisnis untuk berlaku adil kepada para *stakeholder* dimana hal ini telah diatur di dalam undang-undang, salah satu bentuknya adalah memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan.

Bentuk-bentuk tanggung jawab sosial yang dapat dilakukan perusahaan kepada karyawan yaitu dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan,

pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, juga yang perlu diperhatikan adalah tidak memberlakukan praktik diskriminasi kepada karyawan.

Bila persepsi karyawan mengenai pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan di tempat bekerjanya sudah baik, maka akan tercipta kondisi yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan, kemudian timbul perasaan dan usaha untuk tetap mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan. Dari semuanya itu nantinya akan timbul komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dimana karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengerahkan segala potensi yang dimilikinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kondisi ini akan berbeda, bila persepsi karyawan mengenai pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan di tempat bekerjanya buruk. Maka komitmen yang diperoleh dari karyawan pun akan rendah. Dan bila diabaikan secara berkelanjutan maka hal ini dapat mengancam kinerja perusahaan dan sewaktu-waktu perusahaan dapat saja kehilangan karyawan-karyawan terbaiknya.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir maka perumusan hipotesis yang dapat diajukan adalah diduga “terdapat hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dengan komitmen karyawan”. Semakin baik persepsi karyawan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

