Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 5 Juni 2023

https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 5 Juni 2023

PENGARUH PENERAPAN *CORPORATE SOSIAL RESPONSIBILITY (CSR)* INTERNAL PT. PANDJI WARINGIN, Tbk TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Nopi Rindiyani, Nurjamal, Agus Deni Kencana
Universitas Mathla'ul Anwar, Indonesia
Email: Rindianninovi@gmail.com, nurzamal399@gmail.com, agusdenikencana3@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the implementation of Internal Corporate Social Responsibility (the dimensions of Human Resource Management and the dimensions of Occupational Health and Safety) at PT. Pandji Waringin, Tbk on employee motivation. A quantitative approach is used in this research strategy, namely research that emphasizes hypothesis testing. This type of research uses explanatory research. Questionnaires were given to 102 participants who were employees at PT. Pandji Waringin, Tbk in this study was used to collect data. The results of the study stated that the implementation of the dimensions of Human Resource Management and Occupational Health and Safety had a moderate effect but brought a positive direction to employee motivation. So, the magnitude of the relationship together with the independent variables (Human Resource Management and Occupational Health and Safety) has a moderate relationship.
Keywords: *Internal Corporate Social Responsibility, Human Resource Management, Occupational Health and Safety, Work Motivation, and Employees*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh implementasi *Corporate Social Responsibility* Internal (dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia dan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja) PT. Pandji Waringin, Tbk terhadap motivasi kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam strategi penelitian ini yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif. Kuesioner yang diberikan kepada 102 peserta yang menjadi karyawan di PT. Pandji Waringin, Tbk dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menyatakan bahwa implementasi dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh sedang tapi membawa kearah yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi, besarnya hubungan secara bersama-sama variabel independen (Menejemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja) adalah memiliki hubungan yang sedang.
Kata Kunci: *Corporate Social Responsibility* Internal, Menejemen Sumber Daya Manusia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, tanggung jawab sosial perusahaan—juga dikenal sebagai CSR—telah mendapatkan popularitas, telah muncul sebagai topik yang signifikan dan menarik. Munculnya *Global Compact, Global Reporting Initiatives* (GRI), dan ISO 26000 tentang CSR menunjukkan pentingnya topik ini dan fakta bahwa pelaku bisnis dan komunitas bisnis harus memberikan pertimbangan yang signifikan. *World Business Council for Sustainable Development* menjelaskan CSR mengacu pada komitmen perusahaan untuk meningkatkan standar hidup karyawannya, keluarga mereka, komunitas lokal dan global, dan masyarakat umum dalam rangka mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (Skudiene & Auruskeviciene, 2012). CSR pada hakekatnya merupakan kewajiban perusahaan kepada seluruh pemangku kepentingan (Bollen & Long, 1993).

Tanggung jawab ekonomi kepada pemangku kepentingan internal, terutama tenaga kerja, dikenal sebagai CSR internal (Maignan & Ferrel, 2001). Karyawan harus diberi kesempatan untuk memajukan karir mereka dan tumbuh sebagai individu, dipandang sebagai anggota vital organisasi, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. CSR internal juga mencakup pemeliharaan lingkungan psikologis yang menguntungkan dan struktur kompensasi yang adil (Skudiene & Auruskeviciene, 2012). Keberadaan karyawan menentukan dinamisme dan mobilisasi perusahaan. Karyawan adalah sumber daya karena mereka adalah produsen utama perusahaan dan inspirasi di balik setiap keputusan yang dibuat di sana. Oleh karena itu, agar dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara penuh, dunia usaha harus senantiasa berupaya meningkatkan kesadaran akan kualitas sumber daya manusianya. Menjalankan program tanggung jawab sosial perusahaan internal yang dikenal CSR Internal adalah salah satu cara perusahaan dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawannya.

CSR didefinisikan sebagai komitmen perusahaan untuk berperilaku secara moral, sesuai hukum, dan untuk meningkatkan ekonomi sekaligus meningkatkan kehidupan karyawannya, keluarganya, komunitas lokal, dan masyarakat pada umumnya, menurut Trinidad and Tobacco Bureau of Standards (TTBS), CSR terkait dengan norma dan prinsip yang dijunjung tinggi sehubungan dengan operasi perusahaan (Azheri, 2011).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 mengenai Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 mengenai Penanaman Modal sama-sama memiliki regulasi yang ketat mengatur CSR di Indonesia. Oleh karena itu, banyak bisnis di Indonesia, terutama bisnis menengah dan besar yang mulai menggunakan metode ini (Prayogo, 2011).

Keterlibatan CSR adalah salah satu insentif yang digunakan untuk menginspirasi karyawan secara internal, menurut penelitian motivasi sebelumnya (Heslin & Ochoa, 2008; Aguilera, Rupp, Williams, & Ganapathi, 2007). Hal ini disebabkan karena CSR akan berdampak pada reputasi perusahaan, yang secara tidak sengaja akan mempengaruhi karyawan untuk memutuskan perusahaan menjadi tempat kerja mereka dan selanjutnya memilih untuk tetap tinggal dan menjadi karyawan yang setia dan tekun (Heslin & Ochoa, 2008; (Agarwal et al., 2015)). Penelitian dari masa lalu, termasuk dari (Skudiene & Auruskeviciene, 2012), menghasilkan bahwa CSR internal, CSR eksternal (pelanggan), CSR eksternal (masyarakat lokal), dan CSR eksternal (mitra bisnis) secara signifikan mempengaruhi motivasi internal pekerja. Teori *Self-determination* yang dijelaskan oleh (Deci & Ryan, 2012), yang menyatakan bahwa ada dua kategori insentif yang memberikan dampak terhadap motivasi internal karyawan, yaitu eksternal dan internal, memberikan bukti tambahan. Motivator internal meliputi perasaan terpenuhi, menikmati pekerjaannya, menghadapi rintangan, merasa berhasil, memperoleh hadiah dan penguatan positif, diperhatikan dan perhatian, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Insentif eksternal terkait dengan struktur pembayaran, yang menampilkan gaji, tunjangan, dan bonus yang sangat kompetitif (Mondy R Wayne., 2008).

Jika sebuah bisnis mengadopsi CSR internal, itu akan memiliki insentif untuk menginspirasi pekerja, meningkatkan produktivitas, dan menegakkan disiplin karyawan. Perkembangan CSR pada Internal mengacu pada semua interaksi yang dimiliki perusahaan dengan semua stakeholder, customer, pegawai bahkan investor. Menurut (Robbins & Judge, 2001) terkait dengan pelaksanaan CSR Internal, bahwa karyawan yang termotivasi akan berusaha dengan segala upaya untuk mencapai tujuan mereka. Terdapat hubungan timbal balik yang dicari perusahaan dibalik pemberian CSR Internal yaitu peningkatan produktivitas yang akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

PT. Pandji Waringin, Tbk sebagai anak perusahaan astra yang bergerak dalam bidang perkebunan karet (Agribisnis) menyediakan program CSR internal yang diberikan perusahaan pada karyawan disini, meliputi : Pelatihan dinas atau disebut *Management Development Problem*, Agro tanggap, *Workshop*, pemberian tunjangan (BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, Pensiunan Astra, Catu (Beras), Tunjangan Cuti, Tunjangan Hari Raya, Pelengkapan dan peralatan kerja (seragam, sepatu, helm, senter, dan lain-lain), Pendidikan (Sekolah Perkebunan Astra), *Family Day*, Bonus Tahunan, Penghargaan karyawan berprestasi, dan lain-lain.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan perkebunan, yakni PT. Pandji Waringin, Tbk. Peneliti tertarik sebab berdasarkan infomasi dari csrindo.co (2013), perseroan terbatas adalah salah satu bisnis yang mempromosikan CSR di Indonesia dan akibat pemberian CSR Internal untuk karyawan ini peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai dampak CSR internal pada Motivasi kerja karyawan.

Selain itu, dari hasil produktivitas yang telah diterapkan program CSR internal sejak pertengahan tahun 2017 pada aspek sumber daya manusianya menunjukkan tanggung jawab perusahaan dalam bentuk motivasi. Program CSR internal ini dilakukan oleh PT. Pandji Waringin, Tbk untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas karena tuntutan pekerjaan dimana beban kerja dan waktu yang tersedia terbatas.

Sebab sumber daya manusia sangat penting untuk pengoperasian alat produksi, maka dari penjelasan tersebut terlihat bahwa faktor ini merupakan aspek terbesar dan terpenting dalam proses produksi. Karyawan berfungsi sebagai sumber daya manusia perusahaan serta sangat penting guna menggapai tujuan dengan menjalankan visi dan misi. Akibatnya, korporasi perlu lebih memperhatikan sumber daya manusia. Memberikan karyawan akses ke keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu pilihan.

Penulis memfokuskan pada dimensi internal Corporate Social Responsibility (CSR), khususnya dimensi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, untuk mengkaji dampak tpada motivasi kerja pekerja berdasarkan empat dimensi yang dikemukakan oleh Green Paper di atas.

Dari informasi latar belakang yang diberikan di atas, masalah ini dapat dinyatakan sebagai berikut: "Seberapa besar pengaruh penerapan *Corporate Social Responsibility* Internal (dimensi Menejemen sumber daya manusia dan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja) PT. Pandji Waringin, Tbk terhadap motivasi kerja karyawan?"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan metodologi kuantitatif, yakni pekerjaan yang berfokus pada pengujian hipotesis. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif. Survei merupakan teknik penelitian yang menghimpun data dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumennya. Dan penelitian ini termasuk dalam penelitian survey eksplanatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi literatur. Isi kuesioner dibagi menjadi dua bagian, pernyataan pertama mengenai *Corporate Social Responsibility*, bagian kedua difokuskan pada Motivasi. Tanggapan dari responden kemudian dinilai dengan skala likert 1 sampai 5. Informasi yang dikumpulkan dari responden yang mengisi kuesioner tertulis merupakan sumber data primer untuk penelitian

ini (Sugiyono & Kuantitatif, 2009). Data sekunder penelitian ini berasal dari kajian literatur, jurnal, dokumentasi, buku-buku dan lain-lain. Berikut batasan-batasan mengenai variabel yang akan digunakan dalam penulisan ini, yaitu :

1. Variabel bebas (Independen Variabel)**,** Dalam penelitian ini *Corporate Social Responsibility* Internal merupakan variabel bebas.
2. Variabel terikat (Dependen Variabel)**,** Variabel dependen penelitian ini adalah Motivasi.

Tabel 1 operasionalisasi di bawah ini menunjukkan informasi lebih lanjut tentang variabel yang diselidiki:

	VARIABEL	INDIKATOR	PENGUKURAN	SKALA
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) INTERNAL	**1. Human Management Resource (X1)**	1. Rekreasi, 2. Gaji lebih besar 3. Karir setara untuk perempuan 4. Pembagian keuntungan 5. Perhatian 6. Kelayakan kerja	Unobserved (Berdasarkan Indikator)	Likert
	2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	1. Keselamatan Kerja 2. Perlindungan Kerja 3. Insentif 4. Keamanan Kerja		

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	PENGUKURAN	SKALA
MOTIVASI KERJA (Y)	Kebutuhan Fisologis	1. Ruang Kerja 2. Sarana Kerja 3. Fasilitas Kerja	Unobserved (Berdasarkan Indikator)	Likert
	Kebutuhan Keamanan	1. Jaminan Keamanan lingkungan kerja 2. Dukungan pengamanan pelaksanaan pekerjaan 3. Perlindungan terhadap resiko pekerjaan		
	Kebutuhan Penghargaan	1. Insentif 2. Penghargaan Instansi 3. Penghargaan Pimpinan		
	Kebutuhan Berkelompok	1. Hubungan antar semua petugas 2. Dukungan sesama		

	petugas 3. Hubungan petugas dengan unit kerja terkait
Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Aktualisasi identitas petugas 2. Aktualisasi profesionalitas petugas 3. Aktualisasi akuntabilitas petugas

Populasi dan Sampel Penelitian

Sebanyak 102 karyawan PT. Pandji Waringin, Tbk merupakan populasi penelitian ini. Karena sampel untuk penelitian ini adalah populasi total, atau sensus, maka tidak ada metodologi pengambilan sampel yang digunakan. Karena hanya ada 102 karyawan di seluruh populasi, dimungkinkan untuk mengambil sampel semuanya tanpa mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana dampak implemnetasi *Corporate Social Responsibility* Internal (Dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia dan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Pandji Waringin Tbk.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas r	Keputusan
Corporate Social Responsibility	0,759	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,878	0,600	Reliabe

Sumber: Data diolah, 2018

Kedua variabel (*Corporate Social Responsibility* dan Motivasi Kerja) memiliki nilai Cronbach alpha di atas 0,600, seperti yang terlihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa alat ukur kuesioner tersebut reliabel atau memenuhi standar reliabilitas.

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Menejemen Sumber Daya Manusia (X1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja	102	11	19	75.16	7.880
(X2) Motivasi Karyawan	102	14	24	15.87	1.933
(Y) Valid N (listwise)	102	60	93	19.70	2.436

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	102
Mean	0E-7
Normal Parameters[a,b]	5.97908400
Std. Deviation	.106
Absolute	.074
Most Extreme Differences	-.106
Positive	1.070
Negative	.202
Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed)	

Sumber: Data diolah, 2018

Nilai signifikansi (Asym.sig 2 tailed) yang dapat dilihat pada tabel di atas adalah 0,202. Residual terdistribusi normal karena nilainya lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Dengan memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, dimungkinkan untuk menentukan apakah ada gejala multikolinearitas. Model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai Tolerance lebih dari 0,100 (Priyatno, 2013). Temuan uji multikolinearitas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil uji Multikolinearitas

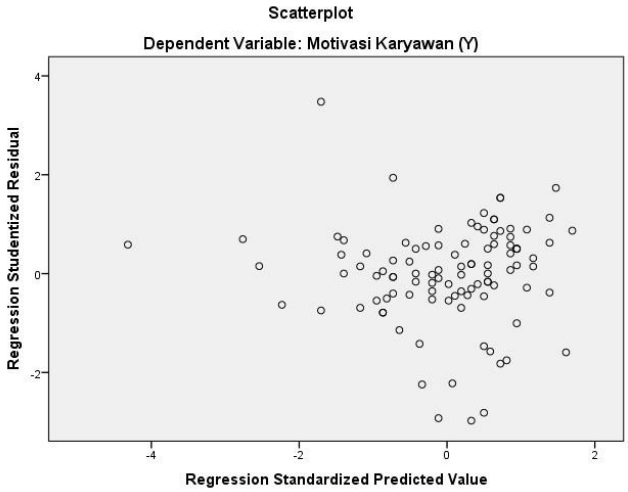
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)	696	1.436
1. Menejemen Sumber Daya Manusia (X1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2)	.696	1.436

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas sebab nilai VIF untuk dua variabel independen (Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)) kurang dari 10,00 dan Tolerance lebih besar dari 0,100.

Uji Heteroskedastisitas

Dengan memeriksa distribusi titik pada scatterplot regresi, dimungkinkan guna menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas. Tidak ada masalah heteroskedastisitas apabila titik-titik tersebar dalam pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2016:134). Output Regression pada gambar Scatterplot menampilkan temuan uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2018

Titik-titik tersebar dalam pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, seperti yang dapat diamati pada gambar. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

Tabel berikut menampilkan temuan setelah pengolahan data dengan bantuan program SPSS:

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.664	5.593		4.946	.000
Menejemen Sumber Daya Manusia (X1) Kesehatan	1.578	.373	.387	4.325	.000
(X2) Keselamatan Kerja	1.140	.296	.352	3.857	.000

Sumber: Data diolah, 2018

Arti angka-angka tersebut sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 27,664; artinya jika Menejemen Sumber Daya Manusia, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja nilainya adalah 0, maka besarnya Motivasi Karyawan nilainya sebesar 27,664.
- Koefisien regresi variabel Menejemen Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 1,578; artinya setiap peningkatan Menejemen Sumber Daya Manusia sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Motivasi Karyawan sebesar 1,578 satuan, dengan asumsi variabel independen (Menejemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) sebesar 1,140; artinya setiap peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Motivasi Karyawan sebesar 1,140 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Jika F hitung ≤ F tabel atau nilai sig > 0,05 maka Ho diperbolehkan; jika F hitung > F tabel atau nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Tabel 7 Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2660.796	2	1330.398	36.478	.000[b]
Residual	3610.694	99	36.472		
Total	6271.490	101			

Sumber: Data diolah, 2018

Ho ditolak karena F hitung > F tabel (58,045 > 3,130) atau nilai sig 0,05 (0,000<0,05), yang menunjukkan bahwa penerapan dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap PT. Motivasi Panji Waringin.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651[a]	.424	.413	6.039

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut di atas, nilai adjusted R^2 sebesar 0,413 (41,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 61,6% variasi variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yang digunakan pada dimensi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi Ganda (R)

Tabel 9 Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651[a]	.424	.413	6.039

Sumber: Data diolah, 2018

Ho ditolak sebab nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), yang menunjukkan bahwa Menejemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini cocok untuk diuji secara empiris dalam 2 (dua) cara, khususnya pada hipotesis 1 dan atau dapat dikatakan bahwa semua faktor yang digunakan berpengaruh positif dan substansial terhadap variabel motivasi kerja. Pembahasan berikut diperoleh berdasarkan temuan pengujian hipotesis:

Pengaruh penerapan *Corporate Social Responsibility Internal* pada dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia *terhadap Motivasi Kerja*

Hasil pengujian hipotesis H1.1 menunjukan bahwa penerapan dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia berpengaruh sedang dan positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan distribusi pengaruh sebesar 22,4%. Dengan demikian, hal ini menunjukan bahwa penerapan dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh PT. Pandji Waringin, Tbk dapat meningkatkan motivasi kerja bagi seluruh karyawan.

Dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan oleh PT. Pandji Waringin Tbk yaitu Pelatihan dinas atau disebut *Management Development Problem*, Agro tanggap. Sesuai dengan jenjang dan kebutuhan jabatan atau pekerjaan, pelatihan dinas ini bertujuan untuk membekali, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Menurut Pasal 9 UU Ketenagakerjaan, pelatihan kerja bertujuan untuk mengembangkan, meningkatkan, dan membekali kompetensi kerja guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas, dan kemampuan. Peningkatan kesejahteraan dalam konteks ini merupakan manfaat untuk karyawan yang didapatkan sebagai hasil pencapaian kompetensi kerja melalui pelatihan kerja.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel CSR Internal pada dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang sedang pada motivasi internal karyawan, sehingga **hipotesis 1 didukung**.

Hasil uji pengaruh ini konsisten dengan studi sebelumnya, terutama studi Skuidiene dan Auruskiviciene (2012), yang menemukan bahwa CSR internal berpengaruh secara positif positif tapi dalam rentang sedang pada motivasi karyawan internal.

Hasil penelitian ini didukung oleh *The Green Paper,* yaitu CSR Internal mencakup manajemen sumber daya manusia. Ketika manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik dan adil (sistem gaji yang adil; iklim psikologis yang baik; keterbukaan, kejujuran, dan komunikasi yang baik dengan karyawan; pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan; dan kontribusi pada pengembangan diri dan karier karyawan), hal ini akan mempengaruhi kepuasan karyawan, komitmen, loyalitas, dan tentunya motivasi karyawan dalam bekerja (Agarwal et al., 2015); (Bollen & Long, 1993); Heslin & Ochoa, 2008).

Pengaruh *Penerapan Corporate Social Responsibility Internal* pada dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja *terhadap Motivasi Kerja*

Temuan dari uji hipotesis H1.2 menunjukan bahwa penerapan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki sampak sedang dan positif pada motivasi kerja karyawan dengan distribusi pengaruh sebesar 20,0%. Dengan demikian, hal ini menunjukan bahwa penerapan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dilakukan oleh PT. Pandji Waringin, Tbk dapat meningkatkan motivasi kerja bagi seluruh pekerja. Dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang menjadi indikator dalam penelitian ini yakni memelihara perlengkapan kerja agar senantiasa dalam kondisi yang baik. Karena dapat berdampak negatif bagi karyawan jika terjadi kesalahan pada beberapa peralatan kerja mereka. Dengan melakukan pemeriksaan rutin terhadap peralatan kerja, maka dapat ditentukan komponen mana yang perlu diperbaiki sehingga tidak lagi membahayakan pekerja. Mempekerjakan petugas kebersihan akan memastikan bahwa tempat kerja selalu terjaga kebersihannya, dan tempat kerja yang bersih niscaya akan menjaga kesehatan karyawannya. Karena penyakit akan menyebar di lingkungan yang tidak bersih.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rendy Widjayanto, 2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kesehatan kerja. Menurut (Siagian, 2002), "Pentingnya menjaga kesehatan dan kebugaran anggota organisasi telah disadari secara luas di kalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, baik secara fisik maupun psikis, akan mampu bekerja dengan baik. Produktivitas tinggi dan absensi rendah merupakan indikator kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik". Karyawan akan merasakan manfaat yang signifikan dari kehadiran program kesehatan yang solid karena mereka jarang absen dan bekerja di lingkungan yang lebih menyenangkan, yang memungkinkan mereka bekerja lebih lama dan menghasilkan lebih banyak secara keseluruhan.

Selain itu keselamatan kerja merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kesimpulan bahwa "selain bertujuan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan semangat, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan" (Mangkunegara, 2011) didukung oleh hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pekerja akan meningkat. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, jika kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi, maka akan memotivasi mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Kebutuhan rasa aman adalah salah satu yang menjadi perhatian utama studi ini dari hierarki kebutuhan Maslow.

Analisis Pengaruh *Corporate Social Responsibility Internal* pada penerapan dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia dan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa aplikasi dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia dan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh sedang tapi membawa pada arah yang positif pada motivasi kerja pekerja PT. Pandji Waringin, Tbk dengan kontribusi dampak untuk dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia senilai 22,4 % dan 20,0 % untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Penerapan dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia dan dimensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan dua faktor yang saling berhubungan untuk memunculkan motivasi kerja pekerja untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Karyawan akan termotivasi secara intrinsik bukan pada saat mereka mendapatkan gaji yang memuaskan, tetapi karena merasakan kesenangan dan kepuasan, ketertarikan, tantangan, dan ekspresi diri dalam bekerja.

Peran paling signifikan dan integral suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut karena telah dipersiapkan secara tepat, asset terbesar dan utama perusahaan adalah sumber daya manusianya, yang menjalankan semua

operasi bisnis. Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga untuk menggapai cita-cita dan menjalankan visi dan misinya. Akibatnya, korporasi perlu lebih memperhatikan sumber daya manusia. Memberikan karyawan akses ke keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu pilihan. Operasional industri yang berhubungan dengan produksi selalu disertai dengan unsur-unsur yang menimbulkan kemungkinan bahaya dari terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja, yang mengarah pada penyediaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pekerja dapat menghindari potensi risiko yang terkait dengan aktivitas operasi bisnis dengan dilindungi. Keselamatan dan kesehatan kerja segera memberikan rasa aman untuk pekerja agar mereka dapat bekerja tanpa merasa tertekan oleh lingkungan atau situasi di sekitarnya. Mereka juga dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Temuan analisis menunjukkan bahwa salah satu aspek yang secara signifikan mempengaruhi karyawan adalah sifat motivasi kerja mereka yang berfluktuasi. Pandangan (Robbins & Judge, 2003) bahwa karyawan dapat bekerja lebih keras karena motivasi akan menentukan prestasi mendukung klaim ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dicapai oleh peneliti sehubungan dengan temuan penelitian dan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya Secara parsial, penerapan dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia berpengaruh pada motivasi kerja pekerja dengan total pengaruh yang diberikan senilai 22,4%. Secara parsial, penerapan dimensi Kesehatan dan Keselamatan kerja memberikan dampak pada motivasi kerja pekerja dengan total dampak yang diberikan sebesar 20%. Secara simultan, aplikasi dimensi Menejemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh sedang tapi membawa kearah yang positif pada motivasi kerja pekerja dengan total pengaruh yang diberikan senilai 42,4%. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa adanya korelasi yang moderat antara besaran hubungan secara bersama-sama variabel independen (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Menurut Sugiyono dalam Dwi Priyanto hal ini sebab nilai hubungan berada dalam rentang 0,40 – 0,599.

BIBLIOGRAFI

Agarwal, S., Yadav, Y. S., & Acharya, A. (2015). Impact of CSR-driven internal employee motivation on cordiality of employee relations. *Managing in Recovering Markets*, 315–325.

Alhusin, Syahri. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Azheri, B. (2011). *Corporate social responsibility: Dari voluntary menjadi mandatory*. RajaGrafindo Persada.

Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models* (Vol. 154). Sage.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). *Self-determination theory.*

Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business, Capstone*. Oxford Capestone, London.

Kotler, P., & Lee, N. (2008). *Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause*. John Wiley & Sons.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.*

Prayogo, D. (2011). Evaluasi program corporate social responsibility dan community development pada industri tambang dan migas. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *15*(1), 43–58.

Priyatno, D. (2013). Mandiri belajar analisis data dengan SPSS. *Yogyakarta: Mediakom*.

Rendy Widjayanto, dkk. (2016). *Pengaruh Kesehatan dan keselamatan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karywan. Journal Nasional.*
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). Perilaku Organisasi, Jilid 2. *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*, 90–160.
Siagian, S. P. (2002). Kepemimpinan organisasi & perilaku administrasi. *Jakarta: Penerbit Gunung Agung*.
Skudiene, V., & Auruskeviciene, V. (2012). The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation. *Baltic Journal of Management*.
Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta. *Cet. Vii*.

Copyright holders:
Nopi Rindiyani, Nurjamal, Agus Deni Kencana (2023)

First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International