

**PERAN KOMITMEN PADA HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG
JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PERSEPSIAN DAN PEMBERDAYAAN
KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagai syarat-syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi Surakarta



**DI SUSUN OLEH :
AYU VILDA WATI
13150293L**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

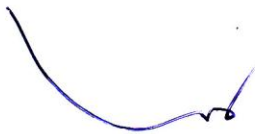
PERAN KOMITMEN PADA HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PERSEPSIAN DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pada Program
Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi

Disusun Oleh :
Ayu Vilda Wati
13150293L

Menyetujui

Pembimbing I



Nang Among Budiadi., S.E., M. Si
NIS. 0120050401109

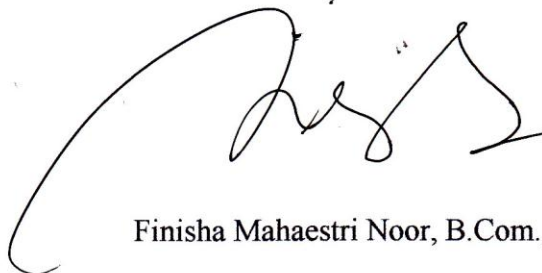
Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS. 01199603141063

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., MPH

NIS. 01201706162224

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

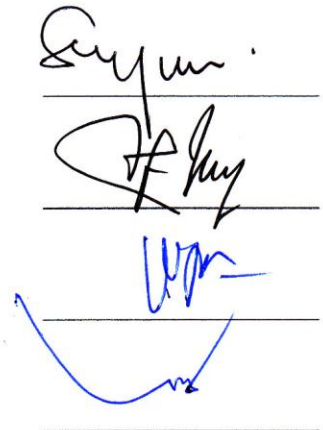
PERAN KOMITMEN PADA HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PERSEPSIAN DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pada Program
Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi

Hari :Senin

Tanggal :12 Agustus 2019

1. Penguji I : Dr. Didik Setyawan, MM., M.Sc
NIS. 01200807161126
2. Penguji II : Ariefah Yulandari, SE., MM
NIS. 01201101102132
3. Penguji III : Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS. 01199603141063
4. Penguji IV : Nang Among Budiadi, SE, M.Si
NIS. 0120050401109



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Widi Hariyanti, SE, M.Si
NIS : 01200504012113


Finisha Mahaestri Noor, B.Com., MPH
NIS : 01201706162224

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“PERAN KOMITMEN PADA HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PERSEPSIAN DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN”** merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari hasil karya orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 27 Juli 2019



Ayu Vilda Wati

NIM. 13150293L

MOTTO

"Kami rela Tuhan membagikan ilmu untuk kami dan membagikan harta untuk musuh kami. Harta akan binasa dalam waktu singkat dan ilmu akan abadi dan tidak akan musnah"

(Ali bin Abi Thalib)

"Kehidupan adalah buah dari tindakan yang kamu lakukan. Tidak ada yang bisa disalahkan selain dirimu sendiri"

"Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan sampai pada tujuannya"

"Do the best, be good, then you will be the best"

"Lakukan yang terbaik, bersikaplah yang baik maka kau akan menjadi orang yang terbaik"

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua Orang Tuaku Bapak Wiranto dan Ibu Ninik Widiyowati yang tak henti-hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, motivasi, mengajarkan arti kehidupan sebenarnya dan kesabaran yang luar biasa.
2. Keluargaku, terimakasih semangat, motivasi dan doa kalian selama ini yang menjadi penyemangat hidupku.
3. Sahabatku, Naftalia Risa Irvani. Terimakasih sudah meluangkan waktu untuk membantu skripsi, doa, semangat dan dukungannya.
4. Teman-teman S1 Manajemen Rumah Sakit Angkatan 2015. Terimakasih atas semangat dan motivasinya, suka duka selama ini dilalui bersama-sama sampai lulus perkuliahan.
5. Terakhir kupersembahkan kepada “Almamater” tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Komitmen Pada Hubungan Antara Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Persepsian Dan Pemberdayaan Karyawan”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dorongan, petunjuk, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Yayasan Universitas Setia Budi Surakarta, pemberi beasiswa bantuan belajar selama 4 tahun ini.
2. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
5. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.

6. Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
7. Dr. Didik Setyawan, MM., M.SC. selaku dosen penguji I yang telah memberikan petunjuk dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ariefah Yulandari, SE., M.M. selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh pihak RSJD Dr. Arif Zainudin Surakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal, ilmu serta bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
11. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
12. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2015.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak segala kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tuhan selalu memberikan jalan yang terbaik serta kesuksesan atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 27 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 8
2.1 Pemberdayaan Karyawan Dalam Kegiatan CSR.....	8
2.1.1 Empat karakteristik pemberdayaan karyawan	9
2.2 Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	11
2.2.1 Pengertian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	11
2.2.2 Pengelompokan Tanggung Jawab Sosial.....	12
2.3 Komitmen Terhadap Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	13
2.3.1 Pengertian Komitmen Terhadap Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	13
2.3.2 Komponen Komitmen Terhadap Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	14

BAB III	METODE PENELITIAN	17
3.1	Desain Penelitian	17
3.2	Definisi dan Pengukuran Variabel.....	18
3.2.1	Pemberdayaan Karyawan Persepsian	18
3.2.2	Komitmen.....	19
3.2.3	Tanggung Jawab Sosial Persepsian.....	19
3.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	19
3.3.1	Uji validitas	19
3.3.2	Uji reliabilitas.....	20
3.4	Sampel dan Teknik Penyampelan	21
3.4.1	Populasi	21
3.4.2	Sampel.....	21
3.4.3	Teknik Penyampelan.....	22
3.5	Metode Pengumpulan Data	23
3.6	Analisis Data	25
3.6.1	Koefisien Determinasi.....	26
3.6.2	Uji Signifikansi Model Regresi.....	26
3.6.3	Uji Signifikansi Koefisien Regresi Persial.....	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Deskripsi Sampel.....	29
4.1.1	Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
4.1.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.1.3	Statistik Deskripsi Variabel	31
4.2	Hasil Pengujian Instrumen (Kuesioner)	32
4.2.1	Uji Validitas	32
4.2.2	Uji Reliabilitas	34
4.3	Teknik Analisis Data	35
4.3.1	Uji F.....	35
4.3.2	Uji t.....	37
4.3.3	Nilai Beta.....	41
4.3.4	Koefisien determinasi (R^2)	43
4.3.5	Analisis efek mediasi.....	44
4.4	Pembahasan	47
4.4.1	Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan.....	47
4.4.2	Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen	48
4.4.3	Pengaruh Variabel Komitmen Terhadap Pemberdayaan Karyawan	50
4.4.4	Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen.....	51
BAB V	PENUTUP	52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Keterbatasan Penelitian	53

5.3 Saran53

DAFTAR PUSTAKA	54
----------------------	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1. Model Penelitian	16

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1. Ukuran sampel berdasarkan nilai factor loading.....	22
Tabel 4. 1. Penyebaran Kuisisioner	29
Tabel 4. 2. Distribusi Frekuensi Usia di RSJD Dr. Arif Zainudin Surakarta Tahun 2019.....	30
Tabel 4. 3. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin di RSJD Dr. Arif Zainudin Surakarta Tahun 2019	31
Tabel 4. 4. Deskripsi statistiik pada variabel.....	32
Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner	33
Tabel 4. 6. Hasil uji reliabilitas kuesioner	34
Tabel 4. 7. Hasil uji F	37
Tabel 4. 8. Hasil Uji t	40
Tabel 4. 9. Hasil Uji Nilai Beta	43
Tabel 4. 10. Hasil Analisis Regresi	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	61
Lampiran 2. Uji Validitas.....	63
Lampiran 3. Uji Reliabilitas.....	65
Lampiran 4. Analisis Regresi Bertingkat	69
Lampiran 5. Tabulasi Data Responden	73
Lampiran 6. Surat Pengantar Penelitian.....	76
Lampiran 7. Surat Permohonan Ijin Penelitian.....	77
Lampiran 8. Surat Penelitian.....	78

INTISARI

Vildawati, Ayu. 2019. Peran Komitmen Pada Hubungan Antara Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Persepsian Dan Pemberdayaan Karyawan. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II Drs. Sugiyarmasto, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji komitmen pada Tanggung Jawab Sosial Perusahaan persepsian dan pemberdayaan karyawan. Komitmen karyawan yang baik maka karyawan akan merasa sepaham, cocok dengan organisasi dan karyawan tersebut semakin loyal sehubungan dengan itu akan bersifat positif dan karyawan bersedia untuk selalu komit sehingga siap diberdayakan.

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di RSJD dr. Arif Zainudin Surakarta. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan populasi karyawan medis maupun non medis sebanyak 80 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi bertingkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan persepsian berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan persepsian tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen, komitmen berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan dan komitmen sebagai mediasi antara Tanggung Jawab Sosial Perusahaan persepsian terhadap pemberdayaan karyawan tidak signifikan. Hal ini berarti komitmen tidak terbukti memediasi sebagai (partial mediation) hubungan antara CSR persepsian dan pemberdayaan karyawan.

Kata kunci : Tanggung Jawab Sosial Perusahaan persepsian, pemberdayaan karyawan, komitmen.

ABSTRACT

Vildawati, Ayu. 2019. The Role of Commitment to the Relationship Between Perceived Corporate Social Responsibility and Employee Empowerment. S1 Management Study Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Advisor I. Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Advisor II Drs. Sugiyarmasto, MM.

This study aims to examine the commitment on the perceived CSR by empowering employees. The commitment of good employees is that they will feel like they are in agreement with the organization and the employees who are more loyal in the relation to it will be positive and willing to always commit so that they are ready to be empowered.

The data was obtained through questionnaires distributed to employees at the RSJD dr. Arif Zainudin Surakarta. The sampling technique used in this study was cluster sampling with a population of medical and non-medical employees as many as 80 respondents. Hypothesis testing was done using multilevel regression analysis.

The results of this study indicate that corporate social responsibility has a significant effect on employees empowerment, perceived corporate social responsibility does not significantly influence the commitment, but the commitment has a significant effect on the employees empowerment and as the mediation between perceived corporate social responsibility and employees empowerment it is not significantly influencing. This means that the commitment is not proven to be mediating as a partial mediation of the relationship between perceived CSR and employee empowerment.

Keywords: perceived corporate social responsibility, employee empowerment, commitment.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, (1999). Bowen and Lawyer, (1992) pemberdayaan “sebagai informasi tentang kinerja organisasi, informasi penghargaan berdasarkan kinerja organisasi, pengetahuan yang memungkinkan karyawan untuk memahami dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi, dan memberikan kekuatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang mempengaruhi kinerja dan arah organisasi.

Fulford dan Enz (1995) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap pemberdayaan memiliki dampak pada kesetiaan karyawan, kepedulian terhadap orang lain (termasuk pelanggan), dan kepuasan. Temuan dari penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan layanan karyawan melalui pemberdayaan yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, komitmen kerja, kebanggaan pengerjaan dan pemenuhan hak karyawan sejauh mana organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan (Rungtusanatham dan Schroeder, 1994).

Pengelola perusahaan harus memberdayakan karyawannya, kalau ingin karyawannya memiliki komitmen serta etos kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan meningkat. Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian

tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Dizgah *et al* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya, (Elnaga dan Amen, 2014).

Pasal 33 undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945, mengisyaratkan bahwa kesejahteraan masyarakat indonesia tidak semata-mata merupakan tanggung jawab salah satu pihak saja, akan tetapi tanggung jawab semua yang berkepentingan (*stakeholder*) seperti negara dan pengusaha yang ikut menikmati kekayaan negara Republik Indonesia. Salah satu bentuk tanggung jawab pengusaha terhadap masyarakat adalah tanggung jawab sosial perusahaan yang dikenal dengan istilah *Corporate Social Responsibility (CSR)*, (Hasan, 2014).

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan sendiri adalah berakar dari tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini dimulai dari penerapan aspek kepatuhan atas norma-norma hukum kemudian meningkat menjadi aturan pelaksanaan yang lebih menekankan etika maupun perilaku dalam kegiatan usaha dan berkembang menjadi suatu bentuk kepedulian dari perilaku usaha dalam rangka membina hubungan yang baik dengan para pemenang kepentingan (Reksodiputro, 2006). Maka pimpinan dalam mengelola

organisasi diminta perlu menerapkan tata kelola yang baik dalam mengimplementasikan tanggung jawab sosial.

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan meliputi tanggung jawab legal, ekonomi, etis dan lingkungan Bowen (1953). Lebih khusus lagi tanggung jawab sosial perusahaan menekankan aspek etis dan sosial dari perilaku korporasi, seperti etika bisnis, kepatuhan pada hukum, pencegah penyalahgunaan kekuasaan dan penguasaan hak milik masyarakat, praktik tenaga kerja yang manusiawi, hak asasi manusia, keamanan dan kesehatan, perlindungan konsumen, sumbangan sosial, standar-standar pelimpahan kerja dan barang, serta operasi antar negara (Riyadi, 2017). Tanggung jawab sosial perusahaan perlu dilakukan untuk mendapatkan citra perusahaan yang baik di masyarakat.

Januarti dan Apriyanti (2006) tanggung jawab sosial suatu bentuk kewajiban organisasi yang tidak hanya menyediakan berbagai kebutuhan barang dan jasa yang baik bagi masyarakat, akan tetapi juga turut serta dalam mempertahankan kualitas lingkungan sosial serta memberikan kontribusi yang positif bagi kesejahteraan masyarakat. Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan wujud pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Beny (2012) bahwa tanggung jawab sosial perusahaan diartikan sebagai tindakan korporasi atau perusahaan besar dalam memberikan tanggung jawabnya berupa materi seperti uang, peralatan, atau hadiah lainnya kepada komunitas, organisasi atau individu di wilayah di mana perusahaan tersebut beroperasi.

Menurut Heslin dan Achoa (2008) menekankan pentingnya strategis tanggung jawab sosial perusahaan untuk kesuksesan perusahaan. Namun, sejauh ini telah difokuskan persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dan pengaruhnya pada komitmen organisasi. Perusahaan juga perlu memperhatikan karyawan, absensi karyawan dan karyawan rendah motivasi terhadap kerja dan organisasi. Umumnya penelitian tanggung jawab sosial terkait dengan kinerja keuangan, perilaku konsumen dan pengaruhnya pada lingkungan untuk instansi seperti penelitian Cochran dan Wood, (1984). Maka peran pimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan melalui kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.

Komitmen mempunyai peran dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan terhadap tanggung jawab sosial. Peran yang dikembangkan adalah membangun hubungan untuk menciptakan kepercayaan antar personal. Collier dan Esteban (2007) melihat ketergantungan organisasi pada respon karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab sosial yang efektif. Rodrigo dan Arenas (2008) terciptanya komitmen termotivasi oleh pribadi karyawan itu sendiri, dengan melakukan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan. Sikap tidak peduli karyawan dipandang sebagai upaya yang tidak berorientasi pada tujuan. Oleh karena itu karyawan harus memahami program tanggung jawab sosial dan peranan organisasi. Hal tersebut timbul dari nilai-nilai pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan jadi karena mereka merasa

berkewajiban. Komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial sangat tinggi karena dapat meningkatkan perilaku tentang tanggung jawab sosial perusahaan. Mutiara (2004) komitmen organisasi sebagai kecenderungan karyawan untuk terikat dalam kegiatan yang konsisten. Sehingga tanggung jawab sosial perusahaan dapat mempengaruhi adanya komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Perusahaan banyak mengalami penurunan terutama pada konsep peningkatan kekayaan, hal yang paling penting bagi perusahaan adalah pertumbuhan yang berkelanjutan, terutama di era global. Adapun Komitmen organisasi dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan untuk setiap perusahaan. Sedangkan untuk mengembangkan hubungan yang sehat dengan karyawan maka organisasi menggunakan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai alat strategis. Oleh sebab itu, pemberdayaan kinerja karyawan harus diperhatikan agar karyawan bisa mencapai kepuasan dalam bekerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh pada pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan?

2. Apakah pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan persepsian berpengaruh pada komitmen terhadap kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan?
3. Apakah komitmen terhadap kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh pada pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan?
4. Apakah komitmen terhadap kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan memediasi hubungan antara pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan persepsian dan pemberdayaan karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.
2. Menguji pengaruh pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan persepsian terhadap komitmen kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.
3. Menguji pengaruh terhadap pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.

4. Menguji pengaruh komitmen terhadap kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan memediasi hubungan antara pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan persepsian dan pemberdayaan karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan mampu menjelaskan fenomena pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian diharapkan juga mampu mengonfirmasi signifikansi hubungan antar konstruk yang berpengaruh pada pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pengelola organisasi baik yang berorientasi profit atau sosial dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan.