

**PENGARUH INTERNAL CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA PLN UNIT PELAKSANA  
PENGATUR DISTRIBUSI (UP2D)  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNISMUH MAKASSAR



**ANDI MARDANIAR**  
**105721118118**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN

Tgl. terima	28/05/2022
Nomor surat	—
Jumlah exp	1 exp
H a r g a	Smb. Alumni
Nomer Induk	—
No. Klasifikasi	R10333/MU/220 MAR P

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2022**



**PENGARUH INTERNAL CORPORATE SOCIAL  
RESPONSIBILITY TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA PLN UNIT PELAKSANA  
PENGATUR DISTRIBUSI (UP2D)  
MAKASSAR**

SKRIPSI

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNISMUH MAKASSAR

Disusun dan Dajukan Oleh:

**ANDI MARDANIAR**

105721111818

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN	
Tgl. terima	28/05/2022
Nomor surat	
Jumlah exp	1 exp
Nama	Smb. Hummi
Nomor Induk	
No. Klasifikasi	140333/man/22 MAR P

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2022**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua Orang Tuaku yang sangat berjasa dalam hidupku, yang telah memberikan dukungan berupa materi maupun non materi, serta doa yang tak terbatas di dalam setiap perjalanan hidupku. Terimakasih juga kepada kedua saudaraku serta seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menempuh pendidikan.

Serta kepada kedua dosen pembimbing saya yang telah menuntun dan membimbing selama pengerjaan skripsi ini. Dan teman-teman yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu membantu dalam keadaan suka maupun duka.

### MOTTO

**“Jangan biarkan hatimu mendapatkan kesenangan dengan pujian dari orang lain, atau kamu akan bersedih oleh kecaman mereka”.**

**~Iman Ghazali~**

Bagiku keberhasilan bukan di nilai melalui hasilnya tetapi lihatlah proses dan kerja kerasnya, tanpa adanya proses dan kerja keras maka keberhasilan tidak mempunyai nilai berarti.

Tetap tegar meski hampir menyerah

Tetap sabar meski ingin mengeluh

Tetap kuat meski hampir terjatuh

**“Dengan iman dan akhlaq saya menjadi kuat, tanpa iman dan akhlaq saya menjadi lemah”**





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility*  
Terhadap Kepuasan Kerja Pada PLN Unit Pelaksana  
Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar

Nama Mahasiswa : Andi Mardaniar

NIM : 105721118118

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 14 Mei 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Mei 2022

Pembimbing I

Menyetujui,

Pembimbing II

Muh. Nur Rasyd, SE., MM  
NIDN: 0927078201

Nurinaya, ST., MM  
NIDN: 09009098701

Mengetahui,

Dekan

Ketua program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM : 651 507

Muh. Nur Rasyd, SE., MM  
NBM : 1085 576





**PRORGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Andi Mardaniar., NIM: 105721118118, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0015/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 13 Syawal 1443 H/ 14 Mei 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Syawal 1443 H  
14 Mei 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC  
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji :1. Dr. Dg. Maklassa, S.pd., MM   
2. Muh. Nur Rasyid, S.E., MM   
3. M. Hidayat, SE., MM   
4. Andi Risfan Rizaldi, SE., MM 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 507





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Andi Mardaniar  
No. Stambuk/NIM : 105721118118  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Judul Skripsi : Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Kepuasan Kerja Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 17 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,

  
**Andi Mardaniar**  
105721118118  
METRAI TEMPEL  
B3F84AJX859127055

Mengetahui,

Ketua program Studi



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM : 651 507

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM : 1085 576



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Kepuasan Kerja Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar*" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih. Dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do'a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan Apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



3. Bapak Muhammad Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
4. Ibu Nurinaya, ST., MM. selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Nurbaya, S.Pd., MM. selaku Penasehat akademik yang telah senantiasa membantu penulis selama kurang lebih mengikuti perkuliahan.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan serta karyawan PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar yang telah memberikan izin meneliti.
9. Tidak Lupa saya ucapkan banyak terimakasih juga untuk orang tua yang telah banyak memberikan doa dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
10. Terimakasih Untuk pengurus UKM Tapak suci Unismuh Makassar yang telah menemani berjuang dan memberikan ilmunya kepada penulis mulai dari penyusunan Proposal sampai ke tahap Skripsi ini.
11. Terimakasih kepada pengurus UKM Bahasa Unismuh Makassar yang sudah memberikan semangat dan dukungan selama proses perkuliahan sampai dalam penyusunan skripsi ini.
12. Dan terima kasih banyak untuk semua pihak yang tidak bisa penulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.



Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidak kesempurnaan yang akan ditemukan, maka dari itu, kepada semua pihak terutamanya para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang menyingggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum Warahmatullahi  
Wabarakatuh.***

Makassar, 13 April 2022

Ttd

**Andi Mardaniar**



## ABSTRAK

**Andi Mardaniar, 2022, "Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar" Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang dibimbing oleh Pembimbing I Muh.Nur R, dan Pembimbing II Nurinaya.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yang dimana peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 orang pekerja di PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar. Teknik Analisis pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, Uji analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi dan Pengujian hipotesis melalui uji Analisis regresi linear Sederhana dan uji t (Parsial). Secara parsial, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Internal Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,01$  T hitung  $5,790 >$  nilai T Tabel sebesar 2,645 Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

**Kata Kunci:** *Internal Corporate Social Responsibility*, Kepuasan Kerja



## ABSTRACT

**Andi Mardaniar, 2022, "The Influence of Internal Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction at PLN Distribution Regulatory Implementation Unit (UP2D) Makassar"** Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muh.Nur R, and Supervisor II Nurinaya.

This study aims to examine the Effect of Internal Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction at PLN Makassar Distribution Regulatory Implementation Unit (UP2D). This study uses primary data sources, where the researchers conducted research by distributing questionnaires to 75 workers at the PLN Makassar Distribution Regulatory Implementation Unit (UP2D).

The analysis technique in this research is validity test, reliability test, descriptive analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing through simple linear regression analysis test and t test (partial). Partially, the results of this study indicate that Internal Corporate Social Responsibility has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PLN Makassar Distribution Regulatory Implementation Unit (UP2D) as indicated by a significance value of  $0,000 < 0,01$  and T arithmetic value  $5,790 >$  the T table value  $2,645$  and the significance value of  $5,790 > 2,645$  So that the hypothesis proposed by the researcher is accepted.

**Keywords:** Internal Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction

TOPIK

Andi Mawardi, 2015, "The Effect of Job Satisfaction on Job Performance of Public Employees in Makassar City", Thesis Master Degree, Faculty of Social Science, Muhammadiyah University of Makassar, Makassar.

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction on Job Performance of Public Employees in Makassar City. The study uses a quantitative approach with a survey method. The data is analyzed using regression analysis.

The analysis results show that the regression coefficient of Job Satisfaction is 0.45, which indicates that for every 1% increase in Job Satisfaction, Job Performance will increase by 0.45%. The study also found that Job Satisfaction has a significant effect on Job Performance.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance, Public Employees, Regression Analysis.



## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. <i>Internal Corporate Social Responsibility</i> .....	5
2. Kepuasan Kerja.....	10
B. Tinjauan Empiris.....	19
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32



B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
C. Jenis dan Sumber Data.....	33
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	36
G. Teknik Analisis Data .....	38
H. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum PLN UP2D Makassar .....	42
B. Visi dan Misi .....	44
C. Hasil Penelitian .....	45
D. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP .....	62
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
Lampiran .....	68



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	35
Tabel 4.2	Karakteristik jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Usia .....	46
Tabel 4.4	Karakteristik Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.5	Karakteristik Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.6	Uji Validitas internal corporate social responsibility .....	49
Tabel 4.7	Uji Validitas kepuasan kerja .....	52
Tabel 4.8	Uji Validitas Instrumen .....	56
Tabel 4.9	Uji Realibilitas .....	57
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Sederhana .....	58
Tabel 4.11	Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4.12	Hasil Uji T .....	60



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1	Struktur organisasi.....	45





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dewasa ini konsep CSR berkaitan erat dengan keberlangsungan atau *sustainability* perusahaan. Kesadaran akan perlunya menjaga lingkungan hidup pada Indonesia sudah mulai berkembang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peraturan yang mengatur hal tersebut pada Undang – Undang Perseroan Terbatas No.40 Pasal 74 Tahun 2007 yang mulai diberlakukan di tanggal 16 Agustus 2007. Undang – undang ini mengatur perusahaan – perusahaan yang melakukan kegiatan pada bidang atau yang berkaitan dengan sumber daya alam harus melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Menurut Amann dan Stanusch (2013), *"This definition provides a deeper explanation that is actually an example of internal CSR practices relevant to employees, including health, and safety in work, development of worker skills , welfare and statisfaction, quality of work and social justice. Others include a comfortable work environment, fair wages and a reward system, an open and flexible communication system, and a blance of life and work"*. Defenisi ini memberikan penjelasan lebih dalam bahwa sesungguhnya contoh dari praktik CSR internal relevan dengan karyawan, termasuk kesehatan, dan keamanan dalam bekerja, pengembangan skill pekerja, kesejahteraan dan kepuasan, kualitas kerja dan keadilan sosial. Lainnya termasuk lingkungan kerja yang nyaman, upah yang adil dan sistem



penghargaan, sistem komunikasi yang terbuka dan fleksibel, dan keseimbangan hidup dan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2015:211) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandangi pekerjaannya". Sedangkan menurut Vecchio (1995) dalam Wibowo (2016:415) "Kepuasan kerja adalah tindakan, perilaku seseorang karyawan yang menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan sikap atau dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Diantaranya yaitu kurang terlaksanakannya program CSR internal untuk pemenuhan hak – hak karyawan di PT. PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar, seperti : pendekatan keagamaan, pelayanan kesehatan, dan pelatihan kegiatan sosial.

Penulis melihat ada keterkaitan yg relatif besar antara aktivitas *internal Corporate Social Responsibility* suatu perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penulis melakukan sebuah penelitian. Obyek penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini merupakan salah satu perusahaan besar yang juga telah menerapkan CSR, yaitu PT. PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar. Perusahaan ini ialah salah satu perusahaan Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang memonopoli distribusi tenaga listrik di Indonesia dan menghasilkan sebagian besar tenaga listrik negara, menghasilkan 176,4 TWh pada tahun 2015.

Berdasarkan uraian di atas penulis melihat pentingnya penerapan *internal Corporate Social Responsibility* (CSR) pada perusahaan PT. PLN unit



pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap perusahaan. Maka dari itu kami sebagai peneliti memutuskan untuk memilih judul **“Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu: Apakah ada pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan : Pengaruh internal *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Penulis Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam bidang internal *Corporate Social Responsibility* dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, sekaligus dapat



menerapkan apa yang telah dipelajari selama penelitian kedalam praktek nyata.

- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menambah wawasan intelektual tentang kepuasan kerja karyawan melalui *internal Corporate Social Responsibility* dan juga sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama dimasa yang akan datang

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran yang bermanfaat kepada perusahaan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja untuk perbaikan kinerja karyawan.

### b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi agar terdorong untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Teori

#### 1. *Internal Corporate Social Responsibility*

##### a) *Pengertian Internal Corporate Social Responsibility*

Tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) Secara umum merupakan kontribusi menyeluruh dari dunia usaha terhadap pembangunan berkelanjutan dengan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatannya. CSR terdiri dari dua bagian yaitu CSR internal dan CSR eksternal. Internal maksudnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap orang-orang yang berada di dalam perusahaan seperti supervisor, karyawan pelaksana, manajer, pemegang saham dan direksi perusahaan.

Secara khusus, praktik-praktik ini menyediakan lingkungan kerja yang baik dan aman bagi karyawan; meningkatkan keterampilan dan bakat karyawan; memperbaiki kesehatan dan keselamatan; mendapatkan kesejahteraan karyawan; kesetaraan kesempatan; keseimbangan kehidupan kerja; hubungan kerja-keluarga; kepuasan dan loyalitas karyawan dan kualitas pekerjaan (Ehnert, Harry & Zink 2014)

Dengan memperhatikan dimensi sosial dan lingkungan hidup di sekitar maka keberlanjutan suatu perusahaan akan lebih terjamin. Pengungkapan tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility Disclosure*) adalah suatu bentuk pertanggungjawaban yang seharusnya dilakukan perusahaan atas dampak positif atau negatif yang ditimbulkan karena aktivitas operasi perusahaan dalam periode tertentu (Sari, 2012).



### **b). Ruang Lingkup *Corporate Social Responsibility* (CSR)**

Pada prinsipnya CSR merupakan komitmen perusahaan terhadap kepentingan para *stakeholders* dalam arti luas daripada sekadar kepentingan perusahaan. Setiap perusahaan harus bertanggung jawab atas tindakan dan kegiatan bisnisnya yang mempunyai pengaruh atas orang-orang tertentu, masyarakat, serta lingkungan di mana perusahaan itu melakukan aktivitas bisnisnya. Sehingga secara positif, hal ini bermakna bahwa setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya mampu meningkatkan kesejahteraan para *stakeholders*-nya dengan memerhatikan kualitas lingkungan ke arah yang lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, CSR merupakan kepedulian perusahaan yang didasari tiga prinsip dasar yang dikenal dengan istilah *Tripple Bottom Line*. Selain itu juga merupakan proses internalisasi faktor-faktor external, yang kemudian merujuk pada istilah *Triple Bottom Line*, dipopulerkan oleh John Elkington pada tahun 1997 melalui bukunya "*Cannibals with Forks, The Triple Bottom Line of Twentieth Century Business*". Elkington mengembangkan konsep *Tripple Bottom Line* dalam istilah *economic prosperity*, *environmental sustainability* dan *social justice* (Nasdian, 2014). Ia juga menegaskan bahwa suatu perusahaan yang ingin menerapkan konsep pembangunan berkelanjutan (*sustainability development*) harus memerhatikan Triple P yaitu *profit*, *planet* and *people*. Bila dikaitkan antara *triple bottom line* dapat disimpulkan bahwa *Profit* sebagai wujud aspek ekonomi, *Planet* sebagai wujud aspek lingkungan, dan *People* sebagai wujud aspek sosial.



Copyright © 2015 by UPT Perpustakaan dan Penerbitan

Konsep CSR melibatkan tanggung jawab kemitraan antara pemerintah, lembaga sumber daya komunitas, juga komunitas setempat (lokal). Kemitraan ini merupakan tanggung jawab bersama antar *stakeholders*. Konsep kedermawanan perusahaan (*corporate philanthropy*) dalam tanggung jawab sosial tidak lagi memadai, karena itu konsep tersebut tidak melibatkan kemitraan tanggung jawab perusahaan secara sosial dengan *stakeholders* lainnya. Menurut Susanto, CSR dilihat dari segi implementasinya dapat dibagi atas tiga tahapan atau kategori yaitu :

- a. *Social obligation*, pada kategori ini implementasi CSR sekadar untuk memenuhi persyaratan minimal yang ditentukan oleh pemerintah dan ada kesan terpaksa.
- b. *Social reaction*, pada tahap ini sudah muncul kesadaran oleh perusahaan akan pentingnya CSR, namun tetap saja memiliki kelemahan karena dilakukan setelah masyarakat mengalami eksternalitas yang cukup lama tanpa ada kebijakan dari perusahaan.
- c. *Social reponse*, pada kategori ini masyarakat dan perusahaan mencari peluang timbulnya kebaikan di tengah masyarakat. Kategori ini lebih dari sekadar pendekatan *ad hoc*, *charity*, atau tekanan pihak luar. Ia lebih merupakan sebuah dorongan internal (*internally driven*) dan jalinan kemitraan (*partnership*).

### c). PRAKTIK CSR INTERNAL DAN HASIL ORGANISASI

Jayabalan dkk. (2016) mengukur CSR internal atribut, yaitu kesehatan dan keselamatan, keseimbangan kehidupan kerja, pelatihan dan pengembangan, keragaman tempat kerja dan kompensasi dan manfaat terhadap



afektif organisasi komitmen. Hasilnya mengungkapkan bahwa kompensasi dan manfaat adalah prediktor paling berpengaruh yang memengaruhi komitmen afektif organisasi di PLC Malaysia. Berdasarkan temuan ini, mereka menyarankan dan menjelaskan bahwa karyawan saat ini lebih peduli tentang moneter penghargaan karena perubahan gaya hidup mereka. Karena itu, selain memberikan kompensasi yang menarik, organisasi perlu menciptakan rasa memiliki di antara para pekerjanya dengan berfokus pada kebijakan kesehatan dan keselamatan, mendukung keseimbangan kehidupan kerja di antara karyawan, menawarkan pelatihan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia, mempromosikan keragaman dan menghindari diskriminasi di tempat kerja.

**d). Dimensi Internal *Corporate Social Responsibility***

Hak asasi manusia ditunjukkan dalam undang-undang, termasuk hak untuk membentuk serikat pekerja dan berunding bersama, hak untuk bekerja tanpa diskriminasi dan hak untuk bekerja di tempat yang sehat dan aman (Gross 2012). Oleh karena itu, spesifikasi ini dapat menjelaskan lebih lanjut mengapa organisasi dituntut untuk peka terhadap keyakinan agama karyawan dan nilai-nilai dan norma-norma lokal lainnya, seperti mengizinkan karyawan untuk menunaikan shalat, peka terhadap budaya dan nilai yang berbeda (Mohd Hasan 2013, 2015). Ini adalah aspek yang sangat penting dalam pengaturan Malaysia yang beragam dan beragam.

Persyaratan tersebut telah lebih ditekankan oleh Ahmad dan Ramayah (2012), di mana mempraktikkan aspek etika kemanusiaan dari CSR di negara multi-budaya seperti Malaysia dapat menjadi signifikan, karena hal itu mewakili



beberapa derajat keselarasan antara organisasi dan masyarakat (sebagai entitas). Dengan demikian, menghormati hak asasi manusia dan tanggung jawab berfungsi sebagai alat untuk membantu perusahaan mengelola dan beroperasi secara etis.

Santoso (2014) meneliti dampak internal CSR pada keterlibatan karyawan dan komitmen afektif dalam industri perhotelan. Elemen CSR internal terdiri dari pelatihan dan pendidikan, kesehatan dan keselamatan, hak asasi manusia, keseimbangan kehidupan kerja dan keragaman tempat kerja. Temuan menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan adalah yang utama memprediksi faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan komitmen afektif.

Thang dan Fassin (2016) melakukan penelitian untuk memeriksa CSR internal dan komitmen organisasi karyawan di berbagai perusahaan jasa Vietnam. Itu temuan mengungkapkan bahwa CSR internal (hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, pelatihan dan pendidikan) memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, keseimbangan kehidupan kerja dan dialog sosial tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Berdasarkan pembahasan temuan, dapat disimpulkan bahwa upaya perusahaan jasa mengenai internal mereka Inisiatif CSR untuk keseimbangan kehidupan kerja dan dialog sosial tidak mencukupi. Studi ini meminta manajemen perusahaan jasa untuk memperkuat dan meningkatkan inisiatif tersebut untuk perbaikan karyawannya.



## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) kata Kepuasan Merujuk di perilaku umum seorang individu terhadap pekerjaan. seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memberikan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kepuasan psikologis serta akhirnya akan ada perilaku atau tingkah laku negatif dan menyebabkan putus harapan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berafiliasi menggunakan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoristis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa pakar. Salah satunya itu menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja artinya perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan ketidakseimbangan yang diberikan oleh instansi.

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja sudah ada perilaku emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang selama menikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, serta suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja pada diluar pekerjaan artinya kepuasan



kerja karyawan yang dinikmati pada luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerja, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

berdasarkan beberapa pendapat para pakar yang telah dikemukakan diatas, maka dapat Kata kunci kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

#### **b. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Kinanti, 2012), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu, *discrepancy theory* (teori perbandingan), *equity theory* (teori keadilan), *two factory theory* (teori dua faktor):

##### **a. Discrepancy Theory (Teori Perbandingan)**

Teori ini dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 (dalam Kinanti,2012), yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif. Maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.



b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adams (dalam Kinanti, 2012), adapun pendahuluan dari teori ini adalah Zalezenik (dalam Kinanti, 2012). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* atau pun *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. *Two Factory Theory* (Teori Dua Faktor)

Prinsip dari teori adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berlanjut. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959 (dalam, Kinanti, 2012), berdasarkan penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *disatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, dan advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya factor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy, and administration, supervision tehncial salary, inter personal relations, work condition, job security, and status*. Perbaikan atas kondisi ataus ituasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan,



tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Frederick Herzberg (dalam Aruan dan Fakhri, 2015), berdasarkan penelitiannya, dikembangkan gagasan bahwa terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

#### 1) Faktor Intrinsik

Faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam dirinya. Jadi berhubungan dengan *job content*. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yaitu kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

#### 2) Faktor Ekstrinsik

Faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor ini berhubungan dengan *job context*. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan hal-hal yang berada di lingkungan kerja yang ada disekitarnya (*job context*). Menurut hasil penelitian Herzberg (dalam Aruan dan Fakhri, 2015) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

- a) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang dianggap remeh pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.



c) Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

### c. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (dalam Kaswan, 2012), enam dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Keenam dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan, kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial
6. Kondisi kerja, jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya

### d. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Kinanti, 2012), mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah:



a. *Mentality Challenging* (Kerja yang Secara Mental Menantang)

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka, menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. *Equitable Reward* (Penghargaan yang Setimpal)

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pegupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. *Supportive Working* (Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung)

Karyawan akan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit). Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai pekerjaan dekat rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relative modern, dengan alat-alat yang memadai.

d. *Supportive Colleagues* (Rekan Kerja yang Mendukung)



Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyedia langsung mendengar pendapat pegawai.

Sedangkan Hasibuan (dalam Kinanti, 2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- 7) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

#### e. Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran (*turnover*), Perputaran (*turnover*), apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka *turnover* akan rendah.



Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* akan tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja Tingkat ketidakhadiran (*absence*) kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur, adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

Sedangkan menurut pendapat Smith, Kendall dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap pembayaran
3. Kepuasan terhadap promosi



#### 4. Kepuasan terhadap supervisi

#### 5. Kepuasan terhadap teman sekerja

Berdasarkan pendapat di atas menurut Smith, Kendall dan Hulin dalam Nimran & Amirullah (2015) tersebut dapat diuraikan, sebagai berikut :

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Kepuasan terhadap pembayaran, menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan. Kepuasan terhadap promosi, menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi. Kepuasan terhadap supervisi, menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Kepuasan terhadap teman sekerja, menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

#### f. Hubungan antara Aspek social CSR Terhadap Kepuasan Kerja

Lako (2011) menyatakan bahwa kesuksesan hidup matinya suatu perusahaan sangat tergantung di kemampuannya menyeimbangkan beragam kepentingan dari para *stakeholder* atau pemangku kepentingan dengan istilah lain ditegaskan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab pada pemilik kapital melainkan pada semua pemangku kepentingan eksternal serta internal karyawan. Salah satu tanggung jawab sosial perusahaan dengan memenuhi kebutuhan dan hak para karyawan. Selain bisa menaikkan kinerja karyawan juga



dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Gilmer dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, supervisi, faktor intrinsik pekerjaan, syarat kerja, aspek sosial pada pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

### B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Irwan Nopian Sinaga dan Indah Husnayan /2021	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan	Independen <i>Corporate Social Responsibility</i> dan Lingkungan Kerja  Dependen Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Medan	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis secara uji T, uji F dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).	Hasil uji, menunjukkan bahwa <i>corporate social responsibility</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t yaitu : (1) <i>Corporate Social</i>



				<p><i>Responsibility</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.</p>	
2	<p>Musdalifah Djamaludin, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan dan Rifdan /2021</p>	<p>Pengaruh Implementasi <i>Corporate Social Responsibility</i> PT. Vale Terhadap Kesejahteraan Hidup Masyarakat</p>	<p>Independen <i>Corporate Social Responsibility</i></p> <p>Dependen Kesejahteraan Hidup Masyarakat PT Vale</p>	<p>Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, dokumentasi, kuisisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan CSR yang berkelanjutan diharapkan mampu memberikan keuntungan dimasa yang akan datang. Selain itu, CSR juga memberikan keuntungan kepada masyarakat</p>



<p>3. MAIL ARMAN SITORUS /2020</p>	<p>Analisis <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) Dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dame Alam Sejahtera Palembang</p>	<p>Independen <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) dan Keselamatan, Kesehatan kerja</p> <p>Dependen Kepuasan Kerja PT Dame Alam Sejahtera Palembang</p>	<p>Teknik analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan dengan uji korelasi dan uji determinasi. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji T. Taraf signifikan dengan menggunakan program SPSS versi 22</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan <i>Corporate Social Responsibility</i> dan Keselamatan, Kesehatan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dame Alam Sejahtera Palembang. Hasil uji, menunjukkan bahwa <i>corporate social responsibility</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis dengan mengguna</p>
------------------------------------	--	---	--	--



kan uji  
Corporate





					<p><i>Social Responsibility</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.</p>
4.	Mur Hadiyanto /2020	<p>Analisis Pengaruh Penerapan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan pada Perusahaan Perbankan di Kota Batam</p>	<p>Independen Tanggung Jawab Sosial</p> <p>Dependen Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi</p>	<p>Penelitian ini melaksanakan penerapan metode survey yaitu dengan mendistribusikan kuesioner terhadap 122 responden. Responden penelitian merupakan karyawan akuntan atau pembukuan dari semua bank umum serta bank perkreditan rakyat yang berlokasi di Kota Batam. Purposive sampling dipakai</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang cenderung turut serta dalam pelaksanaan aksi tanggung jawab sosial berpengaruh baik bagi kepuasan kerja serta komitmen organisasi dari karyawannya. Kemudian, penelitian ini juga menjelaskan bahwa</p>



				<p>sebagai teknik pengambilan sampel. Setelah seluruh hasil dari responden terkumpulkan, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik dan regresi linier berganda.</p>	<p>karyawan puas dan setia bekerja dengan perusahaan yang ikut serta dalam pelaksanaan aksi tanggung jawab sosial dikarenakan perasaan bangga dan anggapan etis dari karyawan terhadap perusahaannya.</p>
5.	<p>Sutan Pagaruyung Hufasuhut dan Dr. Wuryan Andayani, SE., M.Si., Ak. /2020</p>	<p>Pengaruh Implementasi <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) yang Dimediasi Oleh <i>Employee Commitment</i> (Komitmen Karyawan) dan <i>Firm Reputation</i> (Reputasi Perusahaan) Studi Kasus Pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk.)</p>	<p>Independen <i>Corporate Social Responsibility</i> Dependen <i>Job Satisfaction</i> (kepuasan kerja)</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode non probability sampling, yaitu pengambilan sampel dimana elemen dalam</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>corporate social responsibility</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan reputasi perusahaan. Selanjutnya komitmen karyawan dan reputasi perusahaan</p>



			<p>populasi tidak memiliki kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi dipilih untuk menjadi sampel. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk, dengan total responden 300 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan SmartPLS versi 3.2.9</p>	<p>berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu komitmen karyawan dan reputasi perusahaan berhasil memediasi secara parsial (sebagian) dengan pengaruh yang positif pada pengaruh corporate social responsibility terhadap kepuasan kerja. Artinya corporate social responsibility dapat mempengaruhi kepuasan kerja baik secara langsung ataupun dengan peran mediasi oleh komitmen karyawan dan reputasi perusahaan.</p>
--	--	--	--	---



<p>6. MiftahulFalaah, Anizir Ali Murad, dan Deni Sunaryo /2018</p>	<p>Pengaruh Program CSR Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Alex Putra Group Di Kota Cilegon</p>	<p>Independen Csr Internal dan Lingkungan Kerja fisik  Dependen Kepuasan Kerja</p>	<p>Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 39 orang responden yang bekerja di PT. Alex Putra Group Cilegon dan menggunakan sample jenuh. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan teknik analisis data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :<math display="block">Y = 16,736 + 0,406 X_1 + 0,731 X_2 + e</math></p>	<p>analisis mendapatkan bahwa kedua variabel Program Corporate Social Responsibility Internal dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Angka adjusted RSquare sebesar 0.150 menunjukkan bahwa 15 persen variasi Kepuasan Kerja Karyawan bisa dijelaskan oleh kedua variabel dependen yang digunakan dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya 85 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar</p>
--	---	--	--	---



					kedua variabel yang digunakan dalam penelitian
Laras Puspa Lestari dan Rini Nugraheni /2018	Pengaruh CSR Internal dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Phapros, Tbk)	Independen CSR Internal dan CSR Eksternal  Dependen Kepuasan kerja karyawan	Data dikumpulkan dari populasi berjumlah 92 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling berjumlah 92 responden yang bekerja sebagai karyawan di PT.Phapros, Tbk pada bagian akuntansi, keuangan, CSR,HRD dan umum, serta manajemen risiko. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan, variabel CSR internal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. CSR eksternal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	



				Teknik regresi linier berganda, dan uji sobel, untuk menguji efek mediasi, dengan menggunakan program SPSS.	
8.	Ahmad Adriansyah dan Arif Abdullah /2017	Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Bank Syariah Jabodetabek	Independen Internal Corporate Social Responsibility Dependen Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Bank Syariah Jabodetabek	Pengelolaan data dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan SEM berbasis varian dan diolah dengan aplikasi SMART PLS 3.0.	Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya ICSRHAM yang dapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Bank Umum Syariah Jabodetabek yang lainnya tidak signifikan



9.	Nurillahizazi Winda dan Suprayitno Heru Susilo /2017	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Penelitian mengenai Internal CSR pada Karyawan PT Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkitan Paiton)	Independen <i>Corporate Social Responsibility</i>  Dependen Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi	Jenis penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PJBUP Paiton yang berjumlah 226 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling dengan menggunakan rumus Slovin dan didapat jumlah sampel sebanyak 69 karyawan. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder	Hasil dari penelitian menunjukkan <i>Corporate Social Responsibility</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,751. <i>Coorporate Social Responsibility</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien beta 0,074. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,424. Kepuasan kerja memediasi <i>Corporate Social Responsibility</i>
----	--	---	--	--	---



				ity terhadap komitmen organisasi dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsungnya	
10	Retno Puspita Sari dan Heru Susilo /2017	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk) [Bank Jatim cabang Malang.	Independen <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> Dependen Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk ( Bank Jatim Cabang Malang)	Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS for Windows versi 16.0	Hasil dari analisis ketiga adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja(Z) terdapat Komitmen Organisasi (Y).

### C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2014), kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah



dideskripsikan. Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka bagian teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada berbagai pustaka yang digunakan.

Berdasarkan landasan teori diatas, adapun hubungan variable X dan Y Kerangka Pikir dalam penelitian ini yaitu *internal Corporate Social Responsibility* (X) dan Kepuasan Kerja (Y) maka peneliti menggunakan kerangka pikir dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan yang ada, yang kebenarannya dibuktikan melalui wawancara dan pengisian kuesioner oleh responden. Maka penulis menetapkan hipotesis bahwa *internal corporate social responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap



kepuasan kerja pada PT. PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D)

Makassar.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk menganalisis adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *internal corporate social responsibility* yang merupakan variabel X (*independen*), kemudian Kepuasan Kerja merupakan variabel Y (*dependen*).

Sugiyono (2017:35) memberikan pengertian mengenai pendekatan deskriptif yang dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel ataupun lebih dan biasa disebut variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menyelesaikan tulisannya adalah metode *multiple regression* (regresi linier berganda) dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) *for windows*. Apabila kita membicarakan pengaruh itu berarti menentukan variabel yang berpengaruh, dan menentukan sumbangan ataupun dampak terhadap variabel terikat (*dependen*).



## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar yang berlokasi di Kota Makassar Kelurahan Pattunuang Kecamatan Wajo Jalan Serui no. 5a

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama dua bulan dimulai dari bulan Maret-April 2022.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1). Jenis Data

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015), jenis data dibagi atas 2, yaitu jenis data kualitatif dan jenis data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa *kuesioner* ke karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar yang bersedia menjadi responden dan mengisi *kuesioner*.

### 2). Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

#### a). Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) Data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari pemberi data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama di tempat



objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil angket yang didapatkan dari informan dari karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar mengenai topik penelitian sebagai data primer.

b). Data Sekunder

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa data sekunder dapat diartikan sebagai sumber data yang tidak langsung memperoleh dari pemberi data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder ialah buku dan jurnal, yang berkaitan dengan topik penelitian.

**D. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Populasi dapat diartikan sebagai suatu wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki suatu karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti guna untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan di akhir, Sugiyono (2013:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar yang berjumlah 75 karyawan.

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengerjaan penelitian ini peneliti memperoleh sampel dengan penggunaan teknik pengolahan data sampling jenuh, seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2015) beliau menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh dapat diartikan sebagai teknik penentuan dalam pengambilan sampel apabila seluruh anggota dari populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering kali digunakan apabila jumlah



populasi cenderung lebih kecil, dengan kata lain sampel jenuh dapat pula diartikan sebagai teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan artian setiap subjek yang diambil merupakan suatu populasi yang ada pada Kantor PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar. Tujuan serta pertimbangan pengambilan suatu subjek atau sampel dalam penelitian dikarenakan dalam populasi pekerja di Kantor PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar kurang dari 100 orang, jadi sampel yang di gunakan peneliti yaitu sebanyak 75 karyawan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Ada beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

1. Sugiyono (2013:230), mengemukakan bahwa Kuesioner atau biasa juga disebut dengan angket merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa bentuk pertanyaan yang berbentuk pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang telah tersedia. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan suatu data primer yakni dengan cara meminta responden mengisi kuesioner yang telah berisikan pernyataan-pernyataan yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti kepada karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar.



2. Peneliti juga menggunakan metode Studi Pustaka, studi pustaka Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.
3. Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan maupun gambar yang merupakan suatu laporan atau keterangan yang dapat mendukung penelitian.

#### F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Sinambela (2014:46) mengemukakan bahwa variabel penelitian dapat diartikan sebagai suatu atribut, di mana nilai atau sifat dari suatu objek, individu atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah dikatakan peneliti untuk di pelajari dan dicari informasi yang berkaitan dengannya serta dapat ditarik kesimpulan setelahnya. Dapat di katakan bahwa variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai.

##### 1. Identifikasi Variabel

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ialah *internal corporate responsibility* (X), Dan Kepuasan Kerja (Y) Setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang terdapat dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya (*independent*) adalah *internal corporate responsibility* (X)
- b. Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang menjadi variabel terikatnya (*dependent*) ialah Kepuasan kerja (Y)



**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
<i>Internal Corporate social responsibility</i> (X)	<i>Internal Corporate Social Responsibility</i> adalah suatu aktivitas perusahaan untuk mengatasi permasalahan sosial dengan peningkatan ekonomi dan perbaikan kualitas kehidupan bagi seluruh karyawan ( <i>stakeholders</i> ) dalam PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesejahteraan atau kemakmuran ekonomi (<i>economic prosperity</i>)</li> <li>2. Peningkatan kualitas lingkungan (<i>Enviromental quality</i>)</li> <li>3. Keadilan Sosial (<i>social justice</i>)</li> </ol>	Likert
Kepuasan Karyawan (Y)	Kepuasan kerja merupakan kegiatan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan berkomitmen terhadap organisasinya serta memahami hakikat dan dapat menciptakan peluang perbaikan untuk memaksimalkan kemampuan dalam PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ganjaran yang pantas</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Rekan Kerja yang mendukung</li> <li>4. Kesesuaian kepribadian</li> </ol>	Likert

**Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam



merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Adapun alternatif pilihan jawaban sesuai ketentuan skala likert:

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

KS (Kurang Setuju) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

#### **G. Teknik Analisis Data**

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan software SPSS untuk menginput hasil operasional dari variabel yang akan diukur.

##### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, (Sugiyono: 2015).

##### **2. Uji Instrumen Penelitian**

###### **a. Uji Validitas**

Validitas menurut Sugiyono (2015) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari



validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reabilitas

Sekaran dan Bougie (2013) juga mengatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten serta stabilnya sebuah instrument atau alat ukur dimana jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat dikatakan realibel, begitupun sebaliknya jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka data penelitian tidak realibel

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pendekatan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Dalam analisis regresi linear sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan di ikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Secara pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara profesional.

Secara sistematis model analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$



$Y$  = Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = internal Corporate Social Responsibility (CSR)

$e$  = Eror

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* ( $Y$ ), Ghozali (2013:97). Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*internal Corporate Social Responsibility*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kepuasan Kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

#### H. Uji Hipotesis

Ghozali (2018, 152) mengatakan bahwa uji  $t$  digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, Adapun uji Hipotesis variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu Uji Parsial (uji-T). Menurut Widjarjono (2014) parsial digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi Variabel terikat. Noor (2017) mengemukakan bahwa uji  $T$  (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan



dengan membandingkan antara nilai T hitung masing masing variabel independent dengan nilai T tabel dengan peluang kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai T hitung  $\geq$  T tabel, maka variabel independen secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansinya  $< \alpha$ , maka hipotesis diterima. Noor juga menambahkan bahwa T tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $T \text{ tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ .





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum PLN UP2D Makassar

##### 1. Sejarah Singkat PLN UP2D Makassar

UPD Makassar awalnya dibentuk sebagai unit operasi yang menangani sistem SCADA distribusi 20 kv hasil pembangunan *Distribution Control Centre* (DCC) oleh PLN Pikitring Sulawesi, yaitu proyek "*SCADA for Ujungpandang Distribution System*" (Kontrak No 022.PJP/922/1998/M). UPD Makassar beroperasi 24 jam mulai tanggal 24 Maret 2002, walaupun pekerjaan pembangunan belum 100% selesai dan organisasinya baru berdasarkan Keputusan *General Manager* PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan & Tenggara Nomor : 1231.K / 021 / GM / 2001, tanggal 26 Nopember 2001.

Organisasi resmi UPD Makassar terbit berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 198.K/010/DIR/2002 tanggal 2 Desember 2002, dimana fungsi dan tugas pokok PT PLN (Persero) Unit Pengatur Distribusi Makassar adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai target kinerja unit. UPD Makassar mulai menjadi Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar sejak tahun 2004. Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar adalah unit tugas PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara



yang bertugas untuk mengatur jaringan distribusi wilayah Makassar dan sekitarnya. APD Makassar ini didirikan berdasarkan keputusan General Manager PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara nomor: 1231.K / 021 / GM / 2001, tanggal 26 November 2001.

Kemudian pada tahun 2018 PT PLN (Persero) melakukan Reorganisasi sehingga APD berubah nama menjadi UP2D (Unit Pelaksana Pengatur Distribusi) Makassar sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 0463.P/DIR/2018, Tanggal 20 Juli 2018 tentang Susunan Organisasi dan Formasi Jabatan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat.

Beberapa hal yang melatar belakangi pendirian UP2D ini adalah:

1. Kondisi di mana dirasakan perlunya koordinasi antara pusat pembangkit, transmisi dan distribusi agar didapat efisiensi sistem tanpa mengabaikan mutu keandalan.
2. Kebutuhan beban yang senantiasa berubah, sehingga diperlukan pemantauan secara *real time*.
3. Perlu usaha untuk menjaga kontinuitas, mempercepat lokalisir titik gangguan dan pemulihan sistem distribusi.
4. Perlu adanya pemantauan kondisi jaringan listrik agar diperoleh keamanan dan keandalan distribusi.
5. Luasnya daerah pelayanan distribusi, dengan lokasi *Load Break Switch* (LBS) yang pada waktu tertentu sulit dijangkau, serta lokasi *Load Break Switch* (LBS) yang berjauhan dari kantor unit pelayanan.



UP2D Makassar ini dibangun dengan tugas pokok sebagai pelaksana tugas operatif yang mengatur pendistribusian tenaga listrik secara terpadu. Fungsi UP2D Makassar ialah meliputi :

1. Perencanaan dan pengendalian operasi sarana pendistribusian tenaga listrik secara terpadu untuk mengoptimalkan operasi jaringan distribusi 20 kv.
2. Pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan pemeliharaan sarana pengolahan data dan informasi pendistribusian tenaga listrik.

#### **B. Visi dan Misi**

##### **1. Visi**

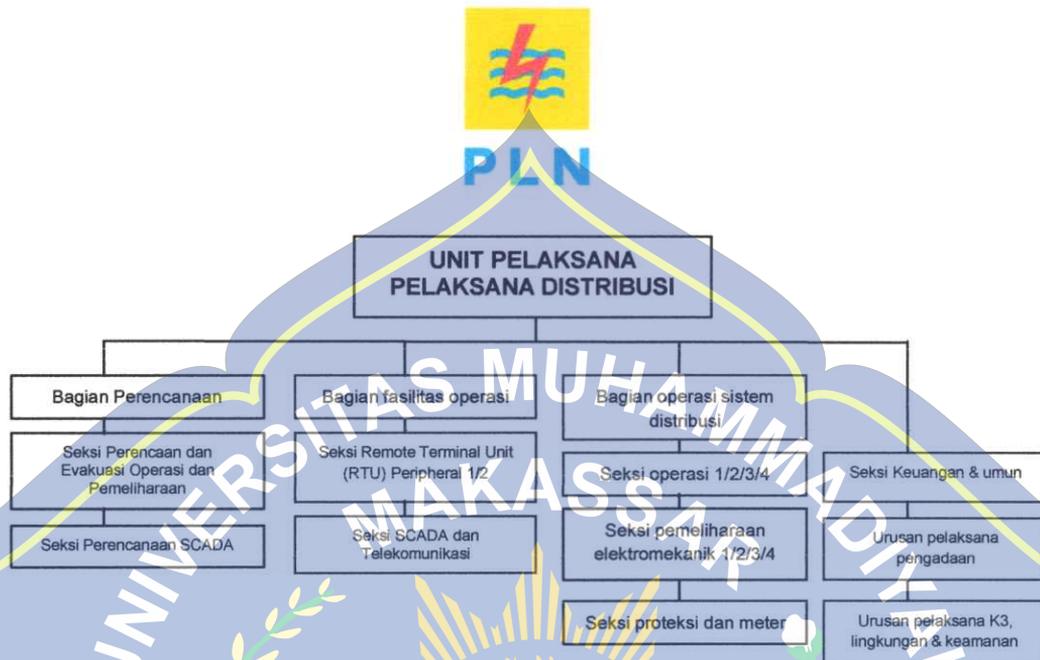
Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

##### **2. Misi**

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.



## 1. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1**

**Sumber: Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar (2017)**

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Karakteristik

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket di PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar. Dalam penelitian ini adapun jumlah responden yang digunakan sebanyak 75 orang yang merupakan jumlah karyawan pada PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar. Berdasarkan Kuesioner yang telah saya bagikan dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan usia, Jenis kelamin, pendidikan dan lamanya bekerja.

##### a. Jenis Kelamin

Data di bawah ini merupakan data jenis kelamin karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar:



**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin**

Jenis Kelamin			
		Frequenc	Percent
		y	
Valid	Laki-Laki	61	81.3
	Perempuan	14	18.7
	Total	75	100.0

Sumber : Data Primer Maret-April 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan daripada jenis kelamin perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang atau sebesar 81,3% dan Responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 14 orang atau sebesar 18,7%.

**b. Usia**

Data di bawah ini merupakan data usia karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur			
		Frequency	Percent
Valid	21 s/d 25 Tahun	25	33.3
	26 s/d 30 Tahun	34	45.3
	31 s/d 35 Tahun	8	10.7
	36 s/d 40 Tahun	5	6.7
	> 40 Tahun	3	4.0
	Total	75	100.0

Sumber : Data Primer Maret-April 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 26-30 tahun sebanyak 34 orang (45,3%), karena diusia yang seperti itulah yang siap untuk bekerja. Selanjutnya diusia 21-



25 tahun sebanyak 25 orang (33,3%), Yang berusia 31-35 Tahun sebanyak 8 orang (10,7%), usia 36-40 Tahun 5 orang (6,7%), dan yang berusia >40 tahun sebanyak 3 orang (4,0%).

### c. Pendidikan terakhir

Data di bawah ini merupakan data Pendidikan terakhir karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar:

Tabel 4.4

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	25	33.3
	D3	28	37.3
	S1	22	29.3
	Total	75	100.0

Sumber : Data Primer Maret-April 2022

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pada Sarjana S1 sebanyak 22 orang (29,3%), selanjutnya pendidikan terakhir Diploma sebanyak 28 Orang (37,3%), dan tingkat pendidikan terakhir pada SMA/SMK sebanyak 25 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai pada PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar kebanyakan lulusan Diploma.



#### d. Lama Bekerja

Data di bawah ini merupakan data Lama bekerja karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar:

**Tabel 4.5**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Kerja	
		Frequency	Percent
Valid	<1 Tahun	4	5.3
	1-5 tahun	38	50.7
	6-10 tahun	20	26.7
	>11 tahun	13	17.3
	Total	75	100.0

Sumber : Data Primer Maret-April 2022

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 38 orang (50,7%), selanjutnya karyawan yang memiliki lama bekerja dalam rentang waktu 6-10 tahun sebanyak 20 orang (26,7%), dan karyawan yang memiliki lama bekerja dalam rentang waktu >11 tahun sebanyak 13 orang (17,3%), dan terakhir karyawan yang lama waktu berkerjanya < 1 Tahun di PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar sebanyak 4 orang (5,3%) .

## 2. Deskripsi Tabel Penelitian

Pada pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert. Dengan skala likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan atau di deskripsikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert pada

d. Jarak Belajar

Date of ...

Detail ...

... ..



2. Deskripsi ...

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

penelitian ini menggunakan gradasi bersifat positif (*Favorable*) sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju/Sangat Baik (5)
- 2) Setuju/Baik (4)
- 3) Kurang Setuju/Kurang Baik(3)
- 4) Tidak Setuju/Tidak baik (2),
- 5) Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik (1)

**a. Analisis Hasil Deskriptif internal corporate responsibility**

Variabel *internal corporate responsibility* dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yakni: kesejahteraan atau kemakmuran ekonomi, peningkatan kualitas lingkungan , keadilan sosial. Ketiga indikator ini melahirkan enam pernyataan yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Deskriptif *internal corporate social responsibility***

Item		Keterangan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X.1	Frequency				41	34	4.45
	Percent (%)	0%	0%	0%	54.7%	45.3%	
X.2	Frequency		4	47	24		4.27
	Percent (%)	0%	0%	5.3%	63.7%	32.0%	
X.3	Frequency		2	5	52	16	4.36
	Percent (%)	0%	2,7%	6,7%	69.3%	21,3%	
X.4	Frequency				42	33	4.52
	Percent (%)	0%	0%	0%	56.0%	44,0%	
X.5	Frequency				48	27	4.44
	Percent (%)	0%	0%	0%	64,0%	36,0%	
X.6	Frequency				42	33	4,44
	Percent (%)	0%	0%	0%	56,0%	44,0%	

Sumber : Data diolah 2022



Keterangan :

X.1 = Karyawan puas terhadap kebijakan pemberian beasiswa bagi karyawan yang ingin lanjut studi

X.2 = perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang bekerja lembur

X.3 = karyawan merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan

X.4 = pewarnaan yang dilakukan pada ruangan sudah sesuai

X.5 = perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan bagi semua karyawan

X.6 = program wisata yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan

berdasarkan tabel 4.6 diatas variabel *internal corporate social responsibility*. memiliki rata-rata indikator tertinggi ialah indikator ke empat (X.4) "Pewarnaan yang dilakukan pada ruangan sudah sesuai" dengan rata-rata 4,52. Dan rata rata terendah ialah indikator ke dua (X.2) "perusahaan memberikan intensif bagi karyawan yang bekerja lembur" Dengan rata-rata 4,27 Adapun tanggapan responden terhadap setiap pernyataan indikator sebagai berikut:

- a) Kesejahteraan atau kemakmuran ekonomi X.1 "Karyawan puas terhadap kebijakan pemberian beasiswa bagi karyawan yang ingin studi lanjut" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Karyawan puas terhadap kebijakan pemberian beasiswa bagi karyawan yang ingin studi lanjut" terdapat 41 responden menjawab setuju dan 34 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- b) Kesejahteraan atau kemakmuran ekonomi X.2 "perusahaan memberikan intensif bagi karyawan yang bekerja lembur" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "perusahaan memberikan



intensif bagi karyawan yang bekerja lembur” terdapat 47 responden menjawab setuju dan 24 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.

- c) Peningkatan kualitas lingkungan X.3 “karyawan merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan” Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan “karyawan merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan” terdapat 52 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- d) Peningkatan kualitas lingkungan X.4 “pewarnaan yang dilakukan pada ruangan sudah sesuai” Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan “pewarnaan yang dilakukan pada ruangan sudah sesuai” terdapat 42 responden menjawab setuju dan 33 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- e) Keadilan sosial X.5 “perusahaan menyediakan pelayanan Kesehatan bagi semua karyawan” Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan “perusahaan menyediakan pelayanan Kesehatan bagi semua karyawan” terdapat 48 responden menjawab setuju dan 27 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagi besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- f) Keadilan sosial X.6 “program wisata yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan” Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan “program wisata yang diberikan



perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan” terdapat 42 responden menjawab setuju dan 33 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.

#### b. Analisis Hasil Deskriptif kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan empat indikator yakni: ganjaran yang pantas, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian. Ketiga indikator ini melahirkan delapan pernyataan yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Deskriptif kepuasan kerja**

Item		Keterangan					Mean
		STS	TS	K S	S	SS	
Y.1	Frequency			3	53	19	4,21
	Percent (%)	0%	0%	4.0%	70.7%	25,3%	
Y.2	Frequency			6	59	10	4.05
	Percent (%)	0%	0%	8.0%	78.7%	13,3%	
Y.3	Frequency		2	5	52	16	4,09
	Percent (%)	0%	2,7%	6,7%	69,3%	21,3%	
Y.4	Frequency				42	33	4,44
	Percent (%)	0%	0%	0 %	56.0%	44,0%	
Y.5	Frequency				48	27	4,36
	Percent (%)	0%	0%	0 %	64,0%	36,0%	
Y.6	Frequency				40	35	4,47
	Percent (%)	0%	0%	0%	53,3%	46,7%	
Y.7	Frequency				42	33	4,44
	Percent (%)	0%	0%	0 %	56.0%	44,0%	
Y.8	Frequency				53	22	4,29
	Percent (%)	0%	0%	0 %	70,7%	29,3%	

Sumber : Data diolah 2022



Keterangan :

Y.1 = gaji yang diberikan layak

Y.2 = penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang

Y.3 = pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan pendidikan dan keahlian karyawan

Y.4 = pekerjaan karyawan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan

Y.5 = saya memiliki rekan yang mendukung pekerjaan sesuai tugas yang saya emban

Y.6 = rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat kerja

Y.7 = pekerjaan yang saya miliki sesuai minat/keinginan karyawan

Y.8 = kesesuaian tempat kerja dengan minat sehingga dapat menghasilkan hasil dalam bekerja

Berdasarkan tabel 4.7 diatas variabel kepuasan kerja. memiliki rata-rata indikator tertinggi ialah indikator ke empat (Y.4) "Perkerjaan karyawan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan" dan (Y.7) "Pekerjaan yang saya miliki sesuai minat/keinginan karyawan" dengan rata-rata 4,44. Dan rata rata terendah ialah indikator ke dua (Y.2) penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang" Dengan rata-rata 4,05



Adapun tanggapan responden terhadap setiap pernyataan indikator sebagai berikut:

- a) Ganjaran yang Pantas Y.1 "Gaji yang diberikan layak" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Gaji yang diberikan layak" terdapat 53 responden menjawab setuju dan 19 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- b) Ganjaran yang Pantas Y.2 "Penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang" terdapat 59 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- c) Pekerjaan itu sendiri Y.3 "Pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan Pendidikan dan keahlian karyawan" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan Pendidikan dan keahlian karyawan" terdapat 52 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- d) Pekerjaan itu sendiri Y.4 "Perkerjaan karyawan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Perkerjaan karyawan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan" terdapat 42 responden



menjawab setuju dan 33 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.

- e) Rekan kerja yang mendukung Y.5 "Saya memiliki rekan kerja yang mendukung pekerjaan sesuai tugas yang saya emban" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Saya memiliki rekan kerja yang mendukung pekerjaan sesuai tugas yang saya emban" terdapat 48 responden menjawab setuju dan 27 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- f) Rekan kerja yang mendukung Y.6 "Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat kerja" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat kerja" terdapat 40 responden menjawab setuju dan 35 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- g) Kesesuaian Kepribadian Y.7 "Pekerjaan yang saya miliki sesuai minat/keinginan karyawan" Dari 75 responden yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Pekerjaan yang saya miliki sesuai minat/keinginan karyawan" terdapat 42 responden menjawab setuju dan 33 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.
- h) Kesesuaian Kepribadian Y.8 "Kesesuaian tempat kerja dengan minat sehingga dapat meningkatkan hasil dalam bekerja" Dari 75 responden



memberikan informasi yang akurat dan terpercaya. Untuk itu, kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

g) Selain itu, kami juga akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

kegiatan yang akan kami lakukan. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

1) Selain itu, kami juga akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

kegiatan yang akan kami lakukan. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

g) Selain itu, kami juga akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

kegiatan yang akan kami lakukan. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

h) Selain itu, kami juga akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami. Kami akan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

yang memberikan pendapat terhadap pernyataan "Kesesuaian tempat kerja dengan minat sehingga dapat meningkatkan hasil dalam bekerja" terdapat 53 responden menjawab setuju dan 22 responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan setuju dengan pernyataan diatas.

### 3. uji instrument variabel

#### a. Uji validasi

Validitas menurut Sugiyono (2015) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Internal corporate social responsibility	X1.1	0,521	0,304	Valid
	X1.2	0,814	0,304	Valid
	X1.3	0,730	0,304	Valid
	X1.4	0,747	0,304	Valid
	X1.5	0,815	0,304	Valid
	X1.6	0,755	0,304	Valid
Kepuasan kerja	X2.1	0,586	0,304	Valid
	X2.2	0,546	0,304	Valid
	X2.3	0,206	0,304	Valid
	X2.4	0,674	0,304	Valid
	X2.5	0,454	0,304	Valid
	X2.6	0,686	0,304	Valid
	X2.7	0,611	0,304	Valid
	X2.8	0,637	0,304	Valid

Sumber : Data diolah 2022



Berdasarkan uji validitas pada variabel *internal social responsibility* terdapat 6 pernyataan yang valid dari 6 pernyataan, dan pada kepuasan kerja terdapat 8 pernyataan yang valid dari 8 pernyataan.

#### b. Uji Reabilitas

Realiabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang sanggup diandalkan atau keadaan sanggup dipercaya. Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang dipakai oleh peneliti, sehingga angket tersebut sanggup dihandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Untuk mengukur realibilitas peneliti menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), yang dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ . Artinya jika nilai cronbach's alpha yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS  $> 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner tersebut reliabel. Dan Jika nilai cronbach's alpha  $< 0,60$  maka kuisisioner tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Reabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
X	6 item pernyataan	0,825	Reliabel
Y	8 item pernyataan	0,648	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022



Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel, artinya kuisisioner tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dan dapat diandalkan.

#### 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh internal corporate social responsibility Terhadap kepuasan kerja karyawan PLN unit pelaksana pengatur distribusi (UP2D) Makassar.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.094	2.473		8.126	.000
	Total	.539	.093	.561	5.790	.000

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficients SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 20,094 + 0,539X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 20,094 yang artinya jika *internal corporate social responsibility* variabel (X) maka nilai Y kepuasan kerja Positif sebesar 20,094.



b.) Koefisien Regresi Variabel *internal corporate social responsibility* (X) sebesar 0,539, artinya semakin baik Internal Corporate Social Responsibility maka kepuasan kerja juga berpengaruh. hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja terjadi hubungan positif dan berpengaruh signifikan antara variabel *internal corporate social responsibility* (X) dan Variabel kepuasan kerja (Y).

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Ghazali (2013), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi model dependen.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.315	.305	1.811

Sumber : Data diolah 2022

Hasil uji adjusted  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *internal corporate social responsibility*, kondisi kepuasan kerja yang dipersepsikan



oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### C. Uji Hipotesis (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai signifikansi  $< 0,01$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika nilai signifikansi  $> 0,01$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.094	2.473		8.126	.000
	Total	.539	.093	.561	5.790	.000

Sumber : Data diolah 2022

Hasil statistik uji t untuk variabel *internal corporate social responsibility* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,01$ , dengan nilai t hitung 0,579 lebih besar dari t tabel 2,645 ( $0,5790 > 2,645$ ). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa " *internal corporate social responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja" diterima".

### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *internal corporate social responsibility* dan kepuasan kerja terhadap etos kerja Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar.

pengaruh *internal corporate social responsibility* terhadap kepuasan kerja



Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Positif signifikan persepsi pengaruh *internal corporate social responsibility* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel *internal corporate social responsibility* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ), dengan nilai t hitung 0,5790 lebih besar dari t tabel 2,645 ( $0,5790 > 2,645$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif signifikan sebesar 0,539. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *internal corporate social responsibility* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa "*internal corporate social responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja".

Seperti pada penelitian MiftahulFalaah dkk pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Program Csr Internal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Alex Putra Group Dikota Cilegon, berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial dan simultan variable Program Csr Internal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya kebijakan *internal corporate social responsibility* perusahaan dalam bekerja dengan karyawan. Hal itu membuat karyawan merasa terbantu karena adanya keadilan sosial sebagai bentuk *internal corporate social responsibility* perusahaan sehingga menimbulkan kepuasan kerja terhadap perusahaan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada kantor PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar, dapat disimpulkan bahwa: internal corporate social responsibility berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi internal corporate social responsibility maka akan meningkat kepuasan kerja. Semakin adanya internal corporate social responsibility maka kepuasan kerja akan semakin baik. Hal ini menunjukkan Ketika seseorang memiliki internal corporate social responsibility maka akan menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan yang tinggi dalam bekerja.

#### B.Saran

Adapun saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu :

- a. Dengan adanya pengaruh positif internal corporate social responsibility terhadap kepuasan kerja, maka hendaknya pihak manajemen PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar terus menjaga pengaruh positif tersebut diantaranya memberikan insentif bagi karyawan yang bekerja lembur sebagai upaya kesejahteraan karyawan agar semangat kerja meningkat karena selain itu memberikan penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang atau barang yang bernilai dengan uang dalam bentuk estetika pada kepuasan kerja sebagai penunjang dalam bekerja sehingga mampu mendorong untuk menjadi lebih baik.



- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam pada bidang yang sama agar menambah faktor lain seperti promosi jabatan, pengawasan kerja, Pelatihan dan pengembangan karyawan, dan fasilitas yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dapat memberi kontribusi kepada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar khususnya dalam hal kepuasan kerja karyawan





## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Lamo Said. 2018. *Corporate Social Responsibility Dalam Perspektif Governance*. Yogyakarta : Deepublish
- Agus, I. P., Tirtaputra, A., Bagus, I., & Surya, K. (2016). dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada UPT Kesmas Sukawatii II. 5(4), 2080–2107.
- Ahmad, N.H. & Ramayah, T. 2012. Does the notion “doing well by doing good” prevail among entrepreneurial ventures in a developing nation. *Journal of Business Ethics* 106(4): 479–490.
- Almar, Multafia; Rachmawati, Rima; Murni, Asfia;. (2012). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Profitabilitas Perusahaan. Seminar Nasional Akuntansi & Bisnis
- Amelia Desy Ratna Yuwita, Devi Sulistyو Kalanjati. 2017. The Association Between Corporate Social Responsibility Disclosure Of Cigarette Company And Company's Financial Performance. SHS Web Of Conferences 34 Proquest
- Andika Januardi. 2014. *Pengaruh Program Corporate Social Responsibility (CSR) Internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Damasindo Intikaret Tebingtinggi Sumatra Utara Universitas Sumatra Utara*.
- Asep Saepul Hamdi, Bahruddin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish
- Business, I., & Indosnesia, M. (n.d.). *Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*.
- Dwi Kartini. 2013. *Corporate Social Responsibility Transformasi Konsep Sustainability Management Dan Implementasi Di Indonesia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Ehnert, I., Harry, W. & Zink, K.J. 2014. *Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organisations*. New York: Springer Heilderberg.



Gross, J.A. 2012. *The human rights movement at U.S. workplaces: Challenges and changes*. *Industrial and Labor Relations Review* 65(1): 3-16.

Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jayabalan, J., Appannam, J., Low, M.P. & Koay, S.M. 2016. Perception of employee on the relationship between internal corporate social responsibility (CSR) and organisational affective commitment. *Journal of Progressive Research in Social Sciences* 3(2): 168-175.

Lela Nurlela W. 2019. *Model Corporate Social Responsibility (CSR)*. Jawa Timur: Myria Publisher

Mohd Hasan, N.A. 2013. *Towards achieving global standards: The role of public relations in processes and outcomes of corporate social responsibility initiatives in Malaysia*. PhD.dissertation, Massey University, Wellington, New Zealand.

Mohd Hasan, N.A. 2015. Communicating corporate social responsibility: How message in text influence the standards. *Journal of Language and Communication* 2(2): 105-118.

Pemerintah Republik Indonesia. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2007 pasal tentang Perseroan Terbatas.

Ricky R. 2016. *Pengaruh CSR Terhadap Profitabilitas Perusahaan ( Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi )*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Widyatama : Bandung

Rilla Gantino. 2016. *Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008 – 2014*. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*. Vol. 3 (2)

Santoso, I.L. 2014. The impact of internal CSR towards employee engagement and affective commitment in XYZ hotel Surabaya. *iBuss Management* 2(2): 79-88

Servaes, H., & Tamayo, A. ( 2013,). *The Impact of Corporate Social Responsibility on Firm Value: The Role of Customer Awareness*. *Management Science*, 59(5), 1045–1061.

Skudience, V. & Auruskeviciene, V. 2012. *The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation*. *Baltic Journal of Management* 7(1): 49-67



Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Bandung: Alfabeta.

Thang, N.N. & Fassin, Y. 2016. The impact of internal corporate social responsibility on organisational commitment: Evidence from Vietnamese service firms. *International Business Management* 10(6): 784-792.

Utara, U. S. (2018). Universitas Sumatera Utara.









## Lampiran 1 Kuisisioner



## KUESIONER

**PENGARUH INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PLN UNIT PELAKSANA  
PENGATUR DISTRIBUSI (UP2D) MAKASSAR**

---

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar  
Jalan Serui No 5A  
Kelurahan Pattunuang,  
Kecamatan Wajo,  
Kota Makassar.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Andi Mardaniar, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun skripsi yang berjudul "Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility Terhadap Kepuasan Kerja PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar". Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuisisioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Andi Mardaniar  
NIM. 105721118118



### I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan Alternatif Jawaban yang tersedia, sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju (SS) 5
  - b. Setuju (S) 4
  - c. Kurang Setuju (KS) 3
  - d. Tidak Setuju (TS) 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) 1
3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (ll) atau centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

### II. Identitas Responden

No. responden ..... (Diisi oleh peneliti)

Nama : .....

Jabatan : .....

Jenis kelamin : 1. Laki-Laki  
2. Perempuan

Usia : 1. <20 tahun 4. 31-35 tahun  
2. 21-25 tahun 5. 36-40 tahun  
3. 26-30 tahun 6. >40 tahun

Pendidikan terakhir : 1. SMA/SMK 4. S2  
2. D3 5. S3  
3. S1

Lama Bekerja : 1. <1 tahun 3. 6-10 tahun  
2. 1-5 tahun 4. > 11 tahun



### Internal Corporate Social Responsibility (X)

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### Kesejahteraan atau Kemakmuran Ekonomi ( Economic Prosperity)

1.	Karyawan puas terhadap kebijakan pemberian beasiswa bagi karyawan yang ingin studi lanjut	SS S KS TS STS
2.	perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang bekerja lembur	SS S KS TS STS

#### Peningkatan Kualitas Lingkungan ( Enviromental Quality)

1.	Karyawan merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan	SS S KS TS STS
2.	Pewarnaan yang dilakukan pada ruangan sudah sesuai	SS S KS TS STS

#### Keadilan Sosial (Social Justice)

1.	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan bagi semua karyawan	SS S KS TS STS
2.	Program wisata yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan	SS S KS TS STS



<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>		
SS : Sangat Setuju S : Setuju KS : Kurang Setuju TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju		
<b>Ganjaran yang Pantas</b>		
1.	Gaji yang diberikan layak	SS S KS TS STS
2.	Penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang	SS S KS TS STS
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		
1.	Pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan Pendidikan dan keahlian karyawan	SS S KS TS STS
2.	Perkerjaan karyawan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan	SS S KS TS STS
<b>Rekan kerja yang mendukung</b>		
1.	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung pekerjaan sesuai tugas yang saya emban	SS S KS TS STS
2.	Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat kerja	SS S KS TS STS
<b>Kesesuaian Kepribadian</b>		
1.	Pekerjaan yang saya miliki sesuai minat/keinginan karyawan	SS S KS TS STS
2.	Kesesuaian tempat kerja dengan minat sehingga dapat meningkatkan hasil dalam bekerja	SS S KS TS STS







38	5	4	4	4	4	4	25	4.166667
39	5	5	5	5	5	5	30	5
40	4	4	4	4	4	4	24	4
41	5	5	5	5	4	4	28	4.666667
42	4	4	4	4	4	5	25	4.166667
43	5	5	5	4	5	4	28	4.666667
44	5	4	5	5	5	5	29	4.833333
45	5	5	5	5	5	4	29	4.833333
46	4	3	4	5	5	4	25	4.166667
47	4	3	4	4	4	4	23	3.833333
48	4	3	4	4	4	4	23	3.833333
49	4	4	4	5	4	5	26	4.333333
50	5	4	5	3	4	5	26	4.333333
51	5	3	4	4	4	4	24	4
52	4	4	4	3	4	4	23	3.833333
53	5	4	5	4	4	4	26	4.333333
54	5	5	5	5	5	5	30	5
55	4	4	4	4	4	4	24	4
56	4	4	4	4	4	4	24	4
57	4	4	4	5	5	5	27	4.5
58	5	5	5	5	5	5	30	5
59	4	5	4	5	4	5	27	4.5
60	5	4	4	5	5	4	27	4.5
61	4	4	4	4	4	4	24	4
62	4	4	5	4	4	4	25	4.166667
63	4	4	4	5	5	5	27	4.5
64	4	4	4	5	4	4	25	4.166667
65	5	4	4	4	4	4	25	4.166667
66	5	5	5	5	5	5	30	5
67	4	5	5	5	5	5	29	4.833333
68	5	4	4	4	4	4	25	4.166667
69	5	5	5	5	5	5	30	5
70	4	4	4	4	4	4	24	4
71	4	4	4	4	4	4	24	4
72	4	4	4	5	5	5	27	4.5
73	5	5	5	5	5	5	30	5
74	4	5	4	5	4	5	27	4.5
75	5	4	4	5	5	4	27	4.5



NO	Kepuasan Kerja (Y1)								Total	Rata-rata	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8			
1	4	4	4	5		5	5	4	4	35	4.375
2	4	4	4	4		5	5	5	4	35	4.375
3	4	4	5	5		4	5	4	4	35	4.375
4	4	4	5	4		4	4	4	4	33	4.125
5	5	4	5	5		4	4	5	5	37	4.625
6	5	5	4	4		5	5	5	4	37	4.625
7	4	4	5	5		4	5	5	4	36	4.5
8	3	4	4	4		4	4	4	5	32	4
9	4	4	5	4		4	4	4	4	33	4.125
10	5	4	2	5		5	5	4	4	34	4.25
11	5	4	3	5		4	5	5	5	36	4.5
12	5	4	4	4		4	5	4	4	34	4.25
13	4	3	4	4		4	4	4	4	31	3.875
14	5	4	4	5		5	5	5	5	38	4.75
15	4	4	4	4		5	4	5	4	34	4.25
16	4	5	4	5		4	5	4	5	36	4.5
17	5	4	5	5		5	5	5	5	39	4.875
18	4	4	4	5		4	5	4	4	34	4.25
19	4	4	4	4		4	4	4	4	32	4
20	4	4	4	5		4	4	5	4	34	4.25
21	4	4	4	4		5	5	5	5	36	4.5
22	4	4	4	4		4	4	5	4	33	4.125
23	4	4	4	4		4	4	4	4	32	4
24	4	4	3	4		4	4	4	4	31	3.875
25	4	4	4	4		5	4	4	4	33	4.125
26	4	4	4	5		4	5	5	4	35	4.375
27	3	3	5	4		4	4	4	4	31	3.875
28	4	4	4	4		4	4	4	4	32	4
29	4	4	4	4		5	4	5	4	34	4.25
30	4	4	4	4		5	4	5	4	34	4.25
31	4	4	4	5		4	5	4	5	35	4.375
32	4	4	4	4		4	4	4	4	32	4
33	4	4	4	4		5	4	5	4	34	4.25
34	5	4	4	4		4	4	4	4	33	4.125
35	4	5	3	5		4	5	4	4	34	4.25
36	5	3	4	4		4	4	5	4	33	4.125
37	5	5	4	5		5	5	5	5	39	4.875
38	4	4	5	5		4	5	4	5	36	4.5
39	4	3	4	5		5	5	5	4	35	4.375







### Lampiran 3 Analisis regresi

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Internal corporate social responsibility		Enter

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.315	.305	1.811

a. Predictors: (Constant), Internal corporate social responsibility

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.929	1	109.929	33.527	.000 <sup>b</sup>
	Residual	239.351	73	3.279		
	Total	349.280	74			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja



b. Predictors: (Constant), Internal corporate social responsibility

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	20.094	2.473		8.126	.000
	Internal corporate social responsibility	.539	.093	.561	5.790	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Uji validitas

**X1.1**

Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	41	54.7	54.7	54.7
	Sangat Setuju	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.2**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.3	5.3	5.3
	Setuju	47	62.7	62.7	68.0
	Sangat Setuju	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	64.0	64.0	64.0
	Sangat Setuju	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Setuju	32	42.7	42.7	45.3
	Sangat Setuju	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



## X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	56.0	56.0	56.0
	Sangat Setuju	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	56.0	56.0	56.0
	Sangat Setuju	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.0	4.0	4.0
	Setuju	53	70.7	70.7	74.7
	Sangat Setuju	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



## Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	8.0	8.0	8.0
	Setuju	59	78.7	78.7	86.7
	Sangat Setuju	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	5	6.7	6.7	9.3
	Setuju	52	69.3	69.3	78.7
	Sangat Setuju	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	56.0	56.0	56.0
	Sangat Setuju	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y1.5



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	64.0	64.0	64.0
	Sangat Setuju	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	56.0	56.0	56.0
	Sangat Setuju	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	53	70.7	70.7	70.7
	Sangat Setuju	22	29.3	29.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



## Lampiran 4 Surat izin penelitian



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 282/05/A.2-II/III/43/2022 Makassar, 23 Maret 2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Andi Mardaniar

Stambuk : 105721118118

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Internal Social Responsibility terhadap Kepuasan Kerja pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan,

**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**

NPM:051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip




**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3m@umh@plasa.com

Nomor : 1102/05/C.4-VIII/III/40/2022  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

20 Sya'ban 1443 H  
 23 March 2022 M

Kepada Yth.  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel  
 di -  
 Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 282/105/A.2-II/III/43/2022 tanggal 23 Maret 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

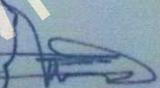
Nama : **ANDI MARDANIAR**  
 No. Stambuk : **10572 1118118**  
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Internal Social Responsibility Terhadap Kepuasan Kerja pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 28 Maret 2022 s/d 28 Mei 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katiraa.

  
 Ketua LP3M,  
 Dr. Abubakar Idhan, MP.  
 NBM 101 7716



03-22





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 28738/S.01/PTSP/2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
 Walikota Makassar

di-  
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1102/05/C.4-VIII/III/40/2022 tanggal 23 Maret 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ANDI MARDANIAR  
 Nomor Pokok : 105721118118  
 Program Studi : Manajemen  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH INTERNAL SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KEPUJASAN KERJA PADA PLN UNIT PELAKSANA PENGATUR DISTRIBUSI (UP2D) MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 28 Maret s/d 28 April 2022

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 25 Maret 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
 Pjt. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dra. Hj. SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.  
 Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip. : 19650606 199003 2 011

Tembusan Yth  
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
 2. Peringgal

SIMAP PTSP 28.03.2022



Jl. Bougenville No 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap.sulseprov.go.id> Email : [ptsp@sulseprov.go.id](mailto:ptsp@sulseprov.go.id)  
 Makassar 90231





Surat keterangan penelitian



UIW SULSELBAR  
UP2D MAKASSAR

Nomor : 0183/STH.01.04/C16090000.2022  
Lampiran : 1 Rangkap  
Sifat : Segera  
Hal : Izin Penelitian

29 Maret 2022

Kepada

Yth. Ptl. KEPALA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Sehubungan dengan surat Ptl. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 28738/S.O/PTSP/2022 Tanggal 25 Maret 2022 perihal Izin Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami menerima permohonan penelitian atas mahasiswa yang bernama **ANDI MARDANIAR (NIM 105721118118)**.

Sehubungan dengan pandemi COVID19 maka disampaikan bahwa selama melakukan penelitian agar mahasiswa tersebut harus mematuhi prokes dan **wajib** mempunyai sertifikat vaksin sebelum melapor masuk serta mematuhi segala peraturan dan aspek K3 di PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Perlu juga kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan penelitian tersebut, PT PLN (Persero) UP2D Makassar tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA  
PENGATUR DISTRIBUSI MAKASSAR,

  
Aulia Mahdi





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : A Mardaniar  
NIM : 105721118118  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

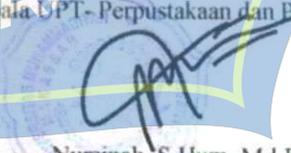
No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
seperlunya.

Makassar, 11 Mei 2022  
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nursinah, S.Hum., M.I.P.  
NBM. 964 591



Lampiran 5 Dokumentasi

Penyebaran kuisisioner











### BIOGRAFI PENULIS

Penulis skripsi berjudul “Pengaruh *Internal Corporate Social Responsibility* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar” adalah Andi Mardaniar, lahir di Kota Makassar, 25 November 1999. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Ismail Pattalara A.Md dan Ibu Haniah.

Menyelesaikan pendidikan dasar SDN 16 Sayawang pada tahun 2006. pada tahun 2011 Lulus dari Sekolah Menengah Pertama tahun 2014 di SMP Negeri 1 Mangarabombang, dan lulus dari Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Takalar. Pada tahun 2018 melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar, mengambil program studi Manajemen. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar



