

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju pada saat ini mendorong Perusahaan tidak hanya bertujuan untuk mencari keuntungan semata demi kemakmuran para pemegang saham namun juga memperhatikan kepentingan para pihak yang terkait dengan keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk mewujudkan keseimbangan antara tujuan mencari profit perusahaan dengan tujuan perusahaan dalam memperhatikan para *stakeholdernya* maka perusahaan melakukan *Corporate Social Responsibility* yang diatur dalam UU No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Di Indonesia pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* belum maksimal hal ini dikarenakan masih terbatas nya kesadaran perusahaan untuk melaksanakan program *Corporate Social Responsibility* yang sebenarnya sangat penting untuk dilaksanakan demi keberlangsungan hidup perusahaan mereka.

Corporate Social Responsibility (CSR) menjadi salah satu konsep yang harus dipertimbangkan pelaksanaannya oleh perusahaan, dimana CSR merupakan tanggung jawab suatu organisasi profit maupun non profit atas dampak keputusan dan kegiatannya terhadap karyawan. Perusahaan berkomitmen untuk meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan kontribusi kepada para stakeholder. Stakeholder yang dimaksud yaitu setiap individu atau kelompok yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan.

Corporate Social Responsibility (CSR) diartikan sebagai komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas lokal masyarakat lebih luas (Azheri, 2011). Jika merujuk pada pengertian tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility*) maka yang diperhatikan tidak hanya karyawan saja tetapi juga kebutuhan dan nasib keluarganya.

PT TOBA PULP LESTARI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pabrik bubur kertas. Dalam menjalankan kegiatan produksi perusahaan PT Toba Pulp Lestari, Tbk menimbulkan konflik pada masyarakat dan lingkungan sekitarnya karena mereka menghancurkan hutan dan ladang. Saat hutan alam ditebang habis dan diubah menjadi hutan tanaman industri (HTI), tanaman eukaliptus yang rakus air mengeringkan sungai di sekitarnya dan menyebabkan berbagai dampak sosial dan lingkungan negatif, namun tidak hanya dampak negatif, berdiri nya perusahaan tersebut juga menimbulkan dampak positif yaitu pembukaan lapangan pekerjaan bagi penduduk di daerah tersebut. Mengingat penghasilan didominasi pertanian maka sangat berlawanan dengan pengoperasian perusahaan tersebut. Kondisi pendidikan masyarakat terkait ketenagakerjaan masih sangat rendah bagi masyarakat yang tinggal disekitar lokasi perusahaan. Penduduk lokal yang menjadi tenaga kerja langsung di dalam perusahaan tersebut masih bekerja pada level paling rendah yaitu tingkat operator.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua mata rantai yang memiliki hubungan yang terikat dan saling membutuhkan tanpa adanya karyawan

perusahaan tidak akan bisa mewujudkan visi dan misinya karena perusahaan membutuhkan tenaga penggerak operasional usahanya yang berupa sumber daya manusia untuk mengelola dan menciptakan suatu produksi yang berkualitas. Perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kepedulian terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal, sehingga kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar dan menghasilkan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tidak terkecuali bagi perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan pulp yaitu bahan baku yang diolah menjadi kertas.

Perusahaan berkembang bukan karena modal yang besar atau hasil produksi yang banyak saja tetapi juga karena faktor dari sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan barang maupun jasa. Menyadari arti pentingnya karyawan dalam perusahaan maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula tergantung situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Pada perusahaan milik negeri sendiri, dalam pemberian upah, jaminan kesehatan, tunjangan dan sebagainya seharusnya sudah layak diberikan oleh

perusahaan agar pekerja mencapai kepuasan dan kesejahteraan dalam hidupnya. Bagaimana dengan perusahaan milik asing apakah juga sudah memberikan fasilitas-fasilitas tersebut. Apakah dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan-karyawannya. Terlepas dari permasalahan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan apakah perusahaan tersebut sudah memberikan hak-hak karyawan seperti tunjangan fasilitas, tempat tinggal, jam kerja, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya, ini merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana segala kebutuhan karyawan harus dipenuhi agar karyawan bisa terus bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja

Perusahaan yang lebih besar dan stabil memiliki lebih banyak potensi berkontribusi dari perusahaan kecil dan belum mapan. Pada industri pulp dan kertas telah melaksanakan program CSR, oleh karena itu penulis memilih populasi penelitian pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk. Program CSR perusahaan berkontribusi penuh pada pembangunan berkelanjutan dan mempertimbangkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatannya dan karyawan memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman dalam bekerja. Mengingat apakah peranan CSR berjalan efektif dan tepat pada sasaran untuk mensejahterakan karyawan di lingkungan perusahaan maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT Toba Pulp Lestari, Tbk**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Toba Pulp Lestari, Tbk?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus satu perusahaan saja yaitu PT. Toba Pulp Lestari
2. Peneliti hanya menggunakan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja.
3. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti mengenai Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT Toba Pulp Lestari, Tbk penulis mengharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu akuntansi, khususnya di bidang Akuntansi Keprilakuan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pembelajaran dan bahan pertimbangan bagi peneliti lainnya yang membahas tentang *Corporate Social Responsibility*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai masukan untuk mengetahui informasi dan gambaran untuk pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan mengenai pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi akademisi dimasa yang akan datang, serta dapat dijadikan referensi penunjang bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi pembaca dan dapat menambah wawasan serta bahan referensi dan diskusi bagi penelitian yang serupa dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Setiap perusahaan pasti terdapat kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda. Hal ini mempengaruhi kondisi lingkungan kerja sumber daya manusia yang bekerja didalamnya apakah mereka puas atau tidak. Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap (*attitudes*) positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Yoon dan Suh dalam Ulfah (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang puas lebih mungkin untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik melalui perilaku organisasional.

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. Sedangkan 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 hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Luthans, 2006:243).

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja

Dari definisi-definisi yang telah dikemukakan parah ahli diatas, maka kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, baik sikap positif maupun negatif yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut.

2.1.1 Faktor-faktor kepuasan kerja

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, sikap terhadap kerja, ketentraman dalam kerja, bakat dan keterampilan dalam kerja.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.2 Definisi *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. Eksternal maksudnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap orang-orang yang tidak berkaitan langsung dengan perusahaan seperti pemerintah, pelanggan, komunitas, masyarakat dan pemasok.

Pohan (2008:27) yaitu *Corporate Social Responsibility* internal adalah tanggung jawab moral perusahaan terhadap karyawan dengan membina hubungan kerja yang baik diberbagai tingkatan kedudukan mulai dari bawah sampai ketingkat atasan, menciptakan keterbukaan dari masalah informasi peraturan

perusahaan seluruhnya yang berkaitan dengan kemajuan dan kemunduran perusahaan.

Pasaman & Rusliaman (2014) mengemukakan “Selain tujuan pemaksimalan kemakmuran para pemegang saham, perusahaan juga harus bertanggung jawab atas lingkungan dimana perusahaan beroperasi, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, inilah yang disebut tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*)”. Beberapa definisi mengenai *Corporate Social Responsibility* yaitu:

Menurut Kotler dan Nancy, (2011) “*Corporate Social Responsibility* merupakan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kegiatan kesejahteraan masyarakat melalui praktik bisnis yang baik memberikan kontribusi sebagian besar sumber daya perusahaan”.

Menurut Nursahid (2006) “*Corporate Social Responsibility* sebagai tanggung jawab moral suatu organisasi bisnis terhadap kelompok yang menjadi *stakeholder* nya yang terkena pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dari operasi perusahaan”. Tanggung jawab sosial perusahaan sebagai pemangku kepentingan untuk berlaku etis, meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif yang mencakup aspek ekonomi, sosial dan lingkungan.

2.2.1 Bentuk Program CSR

Adapun bentuk-bentuk tanggung jawab sosial kepada karyawan yaitu Bentuk tanggung jawab sosial yang diberikan di lingkungan internal perusahaan kedalam tanggung jawab ini diarahkan kepada pemegang saham dalam bentuk

profitabilitas dan pertumbuhan. Seperti diketahui pemegang saham telah menginvestasikan sumber daya yang dimilikinya guna mendukung berbagai aktivitas operasional perusahaan, dan oleh karenanya mereka akan mengharapkan profitabilitas yang optimal serta pertumbuhan perusahaan sehingga kesejahteraan mereka dimasa depan juga akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu perusahaan harus berjuang keras agar memperoleh laba yang optimal dalam jangka panjang serta senantiasa mencari peluang bagi pertumbuhan dimasa depan.

Disamping pemegang saham, tanggung jawab sosial kedalam atau internal juga diarahkan kepada karyawan, karena hanya dengan kerja keras, kontribusi, serta pengorbanan merekalah perusahaan dapat menjalankan berbagai aktivitas serta meraih kesuksesan. Oleh karena itu perusahaan dituntut memberikan kompensasi yang adil serta memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawannya, agar terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan didalam (CSR internal) perusahaan adalah memberikan bantuan pendidikan beasiswa terhadap karyawan yang berprestasi yang berguna untuk pengembangan sumber daya manusia, dibangunnya fasilitas seperti penginapan atau mess dan rumah bagi karyawan, didirikannya fasilitas pendidikan seperti TK, SD, SMP, dibuka sejak september 2003, pembangunan fasilitas untuk pelayanan kesehatan seperti puskesmas.

2.3 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan

dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

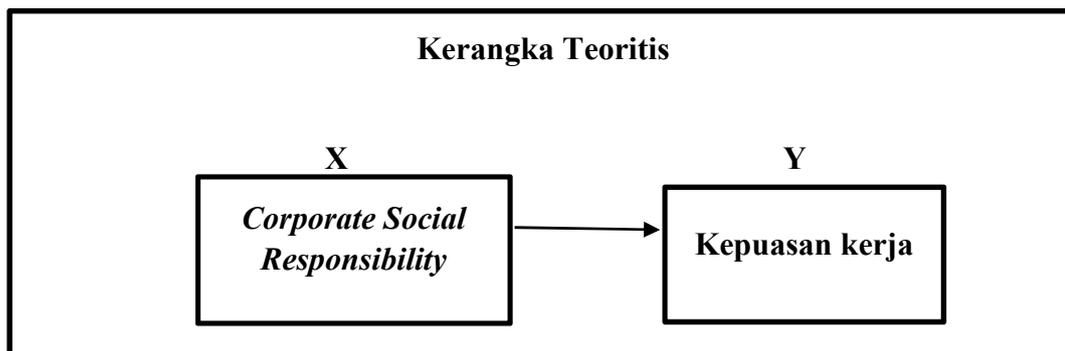
No	Nama	Judul	Tujuan	Hasil penelitian
1	Andiko Tua Situmorang (2013)	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Toba Pulp Lestari, Tbk	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kepuasan kerja secara bersama- sama pada PT Toba Pulp Lestari, Tbk	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pada uji Signifikansi Simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Tanggung jawab sosial internal dan eksternal) secara serempak adalah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan
2	Ovi Engga Arista (2015)	Pengaruh Persepsi atas <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Hotel Bintang v di Yogyakarta)	Mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas corporate social responsibility secara bersama- sama atau secara simultan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (survey pada hotel bintang V di Yogyakarta).	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa persepsi atas corporate social responsibility memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi

3	Sutan Pagaruyung Hutasuht	Pengaruh Implementasi <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) Yang Dimediasi oleh <i>Employee Commitmen</i> (Komitmen Karyawan) dan <i>Firm Reputation</i> (Reputasi Perusahaan) (Studi Kasus Pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk)	Untuk menganalisis pengaruh <i>corporate social responsibility</i> terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen karyawan dan reputasi perusahaan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk	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 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu komitmen karyawan dan reputasi perusahaan berhasil memediasi secara parsial (sebagian) dengan pengaruh yang positif pada pengaruh <i>corporate social responsibility</i> terhadap kepuasan kerja.
4	Titin Heryani & Zunaidah (2013)	Analisis Pengaruh Penerapan <i>Corporate Social Responsibility</i> (<i>Diversity & Employee Support</i>) Terhadap Kinerja Karyawan	Menganalisis pengaruh konsep <i>Diversity</i> dan <i>Employee support</i> secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Baturona Adimulya	Berdasarkan hasil penelitian variabel <i>diversity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan n konsep <i>diversity</i> pada perusahaan masih belum terlalu implementasikan dan konsep <i>diversity</i> masih menjadi sesuatu yang asing dan tidak relevan sebab tidak semua konsep <i>diversity</i> bisa cocok dengan situasi sosial di negeri ini.

Sumber: Diolah Peneliti

2.4 Kerangka Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitiannya, maka secara sistematis dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah Peneliti

2.4.1 Pengembangan Hipotesis

Muri Yusuf mengartikan hipotesis sebagai kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang perumusan masalah dan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H = *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TOBA PULP LESTARI, Tbk

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1 Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan begitu peneliti akan mengetahui siapa saja yang memenuhi syarat sebagai anggota populasi, dapat memperkirakan besarnya sampel yang harus diambil, dan tahu kepada siapa generalisasi kesimpulan penelitiannya nanti akan berlaku (Azwar, 2011:77).

3.1.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel yang representatif tergantung pada sejauhmana kesamaan antara karakteristik sampel tersebut dengan populasinya (Azwar, 2011:79). Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Pada teknik ini, unsur populasi yang ditentukan menjadi sampel berdasarkan pada tujuan penelitian. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja dibagian Kantor PT. Toba Pulp Lestari, Tbk Porsea yaitu sebanyak 50 responden.

3.2 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa; Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik angket (kuisisioner) yang disebarakan kepada sampel penelitian yang bersangkutan. Teknik angket (kuisisioner) merupakan suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tabel 3.1 Skala Likert

Pernyataan (Pilihan)	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Diolah Peneliti

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) mengemukakan bahwa “definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Definisi operasional setiap variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan Kerja, Menurut Robbins dan Wibowo (2007:299) kepuasan kerja adalah sifat umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017:39) definisi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu *Corporate Social Responsibility* (X). *Corporate Social Responsibility*.

Definisi dari *Corporate Social Responsibility* merupakan skala untuk mengetahui sejauh mana persepsi responden tentang perusahaan yang menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan memperhatikan kesejahteraan, pelayanan, strategi, perhatian terhadap lingkungan sekitar perusahaan, serta pencapaian tujuan jangka panjang yang berkaitan kepada para pemangku kepentingan yang lain (*stakeholder*).

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Ukuran Variabel	Indikator Variabel	Skala
Corporate Social Responsibility (X)	Skala untuk mengetahui sejauh mana persepsi responden tentang perusahaan yang menerapkan tanggung jawab sosial perusahaan memperhatikan kesejahteraan, pelayanan, strategi, perhatian terhadap lingkungan sekitar perusahaan, serta pencapaian tujuan jangka panjang yang berkaitan kepada para pemangku kepentingan yang lain (<i>stakeholder</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyediakan rumah bagi karyawan kurang mampu 2. Menyediakan jaminan keamanan dan keselamatan kerja 3. Pembangunan jalan untuk masyarakat sekitar 4. Perbaikan dan perawatan infrastruktur 5. Pengurangan limbah pabrik (mendaur ulang) 	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sifat umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. Kepuasan dengan atasan 5. Kepuasan dengan 	Likert

	mereka yakin seharusnya mereka terima.	pekerjaan itu sendiri	
--	--	-----------------------	--

Sumber: Diolah Peneliti

3.4 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Toba Pulp Lestari, Tbk adalah teknik analisis statistika *software SPSS (Program Statistic and Service Solution) for windows*. Dengan kata lain SPSS dapat membuat laporan berbentuk tabulasi, chart, grafik, plot, diagram dan berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yaitu kompleks. SPSS sendiri dapat membaca berbagai jenis data atau memasukkan data secara langsung ke dalam SPSS Data Editor. Metode-metode yang digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner yang dikatakan valid apabila pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian validitas ini menggunakan aplikasi SPSS yang merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik. Angka korelasi yang diperoleh

dengan melihat tanda angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Kriteria penilaian uji validitas yaitu apabila r hitung $> r$ tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dan apabila r hitung $< r$ tabel, maka dapat dinyatakan item kuesioner tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Koefisien realibilitas yang diukur kemudian dilihat nilainya. Variabel yang memiliki koefisien realibilitas yang negative atau lebih kecil dari nilai table, maka perlu direvisi kembali karena memiliki tingkat realibilitas yang rendah (Santoso, 2000).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melihat model regresi dalam penelitian layak atau tidak layak digunakan sehingga menggunakan uji asumsi klasik, uji asumsi k.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov Smirnov, Histogram dan P-Plot. Dengan ini dapat diketahui bahwa ada data yang

digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah Persepsi atas *Corporate Social Responsibility* signifikasinya diatas kepercayaan 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, jika Persepsi atas *Corporate Social Responsibility* signifikansinya dibawah kepercayaan 5% maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas Data

Uji linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) dengan variabel (Y) mempunyai hubungan linear atau secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 25 dengan menggunakan *Test For linearity* pada taraf signifikansi 0,05 maka hubungan tidak linear, sedangkan jika nilai signifikan lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungan bersifat linear (Mushon, 2012)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji *Glesjer* dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara

statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. (Situmorang dan Lutfi,2012:107).

3.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis linear sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel independen dengan variabel dependen dan hanya didasari oleh satu variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X = *Corporate Social Responsibility*

a = Koefisien Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Koefisien *Error*

3.4.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya.

a. Uji t (Pengujian secara parsial)

Tujuan Pengujian ini adalah mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien dengan t tabel,

dengan tingkat signifikan 5% jika t hitung t tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_a , ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji f (Pengujian secara simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen dengan membandingkan antara nilai kritis F tabel dengan F hitung. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , ini berarti semua variabel independen berpengaruh terhadap nilai dependen.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau pula dapat dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sedangkan r^2 digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara tiap variabel X terhadap variabel Y secara parsial.

