

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2012:1), manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian personalia menurut beberapa sumber berikut ini:

1. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat. Menurut Edwin F. Flippo dalam buku penerbit (Sunyoto, 2012:1).
2. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Menurut Husein Umar dalam buku penerbit (Sunyoto, 2012:1).

b. Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menentukan yang lebih tepat arah yang akan dituju apabila kita melihat dari perspektif peristiwa-peristiwa masa lalu dan juga sering mampu menghindari berbagai tindakan yang telah terbukti menurut pengalaman yang salah atau menyimpang. Pengalaman pada waktu yang telah lalu membantu memberikan konsepsi yang lebih jelas dari masalah-masalah yang ditemui saat ini. Dalam membicarakan berbagai pendekatan dasar ini, mencoba untuk mengelompokkannya menjadi tiga pendekatan sesuai dengan periodenya artinya pendekatan yang lebih akhir menunjukkan lebih baru ditinjau dari segi waktunya. Ketiga pendekatan tersebut adalah menurut Heijrahan dan Suad Husnan dalam buku penerbit (Sunyoto, 2012:2-4):

a) Pendekatan Mekanis

Perkembangan industri dengan penerapan mesin-mesin dan alat elektronika pada bidang produksi, telah membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja. Selama lebih dari seabad para manajer telah menerapkan berbagai prinsip seperti, pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin, prinsip saling dipertukarkan antara komponen yang satu dengan komponen yang lain, spesialisasi pada mesin-mesin, peralatan, tata letak pada pabrik umumnya. Pekerjaan-pekerjaan tersebut hendaknya disederhanakan sehingga bagi karyawan cukup menjalankan sebagian kecil pekerjaan saja, yang hanya memerlukan gerakan-gerakan yang sederhana. Karena karyawan adalah manusia, maka pendekatan ini menimbulkan masalah manajemen yaitu masalah personalia antara lain:

1. Pengangguran teknologi
2. Berkurangnya keamanan ekonomis
3. Timbulnya organisasi buruh
4. Berkurangnya motivasi dalam bekerja

b) Pendekatan Paternalisme

Pendekatan ini menganggap bahwa manajemen adalah sebagai ayah yang bersifat melindungi terhadap para karyawan. Sikap yang dingin dan impersonal terhadap para karyawan (sebagaimana dalam pendekatan mekanis) mulai ditinggalkan dan diganti oleh sikap yang personal bahkan kadang-kadang supersonal terhadap para karyawan.

c) Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah merupakan suatu sistem yang kompleks dan beroperasi dalam lingkungan yang kompleks serta hal ini dapat disebut sebagai sistem yang ada diluar. Berbagai pendekatan dalam sumber daya manusia yaitu menurut T. Hani Handoko dalam buku penerbit (Sunyoto, 2012:3):

1. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia. Martabat kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sederhana.

2. Pendekatan Sistem

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dievaluasi dengan kriteria besarnya kontribusi yang dibuat untuk kontribusi.

3. Pendekatan Manajerial

Manajemen sumber daya manusia adalah tanggung jawab setiap manajer. Departemen sumber daya manusia hanya menyediakan dan memeberikan jasa atau pelayanan bagi departemen lain. Oleh karena itu, analisis akhir terhadap prestasi kerja dan kehidupan kerja setiap karyawan yang tergantung pada atasan langsungnya.

4. Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusinya kepada karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul. Jika tidak, upaya-upaya reaktif perlu diambil dan ini berarti pemecahan masalah-masalah menjadi lebih sulit dan perusahaan bisa kehilangan berbagai kesempatan.

c. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa prinsip dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu: Menurut Melian Sugiarto dalam buku penerbit (Sunyoto, 2012:6-7)

- 1) Orientasi pada pelayanan, dengan upaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia dimana kecenderungan sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumennya.

- 2) Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Mampu menemukan jiwa kewirausahaan sumber daya manusia perusahaan yang mencakup:
 - a. Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia perusahaan.
 - b. Berorientasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - c. Motivasi kerja yang tinggi.
 - d. Responsif terhadap penghargaan dari perusahaan.
 - e. Berpandangan jauh ke depan.
 - f. Bekerja secara terencana, terstruktur dan sistematis.
 - g. Bersedia bekerja keras.
 - h. Mampu menyelesaikan pekerjaan.
 - i. Percaya diri yang tinggi.
 - j. Berani mengambil risiko.
 - k. Mampu menjual idenya di luar atau didalam perusahaan.
 - l. Memiliki instuisi bisnis yang tinggi.
 - m. Sensitif terhadap situasi dan kondisi, baik didalam maupun diluar perusahaan.
 - n. Mampu menjalin hubungan kerja sama dengan semua pihak yang berkepentingan.

o. Cermat, sabar dan kompromistis.

d. Fungsi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2012:7-8), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dimana fungsi-fungsi tersebut terkait satu dengan lainnya dan aktifitas yang dijalankan oleh sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan. Fungsi perencanaan merupakan fungsi sumber daya manusia yang dinilai esensial, karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dimana hal tersebut berkaitan erat dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada di dalamnya.

Fungsi pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.

Fungsi pengembangan berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang ada. Juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk karyawan yang berprestasi.

Fungsi pemeliharaan berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.

Fungsi penggunaan menekankan pada pelaksanaan berbagai tugas dan pekerjaan oleh karyawan serta jenjang peningkatan posisi karyawan. Selain itu

berkaitan dengan kontra-prestasi yang telah berhenti bekerja, baik yang sementara atau permanen maupun akibat putusan kerja sepihak.

e. Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengimplementasian manajemen sumber daya manusia akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian antara lain : Menurut Melian Sugiarto dalam buku penerbit (Sunyoto, 2012:8-9):

- 1) Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
- 2) Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan berupa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang terkini.
- 3) Organisasi atau pekerjaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
- 4) Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- 5) Dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi secara terarah.
- 6) Dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif.
- 7) Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.
- 8) Dapat melaksanakan program pembinaan dan pengembangan karir sesuai kondisi dan kebutuhan.
- 9) Dapat melakukan kegiatan penelitian.
- 10) Dapat menyusun skala upah atau gaji dan mewujudkan sistem balas jasa bagi pekerja.

2.1.2. *Corporate Social Responsibility (CSR)*

a. *Pengertian Corporate Social Responsibility (CSR)*

Menurut Untung (2009:1), *Corporate Sosial Responsibility (CSR)* adalah komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitikberatkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomis, sosial dan lingkungan. Kompleksitas permasalahan sosial yang semakin rumit dalam dekade terakhir dan implementasi desentralisasi telah menepatkan CSR sebagai suatu konsep yang diharapkan mampu memberikan alternatif terobosan baru dalam pemberdayaan masyarakat.

Adapun definisi CSR menurut Kotler dan Nancy dalam Gassing (2016:163) mengemukakan bahwa *Corporate Social Responsibility (CSR)* didefinisikan sebagai komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui praktik bisnis yang baik dan mengkontribusikan sebagian sumber daya perusahaan. Sedangkan menurut *World Business Council for Sustainable Development* mengemukakan bahwa *Corporate Social Responsibility (CSR)* merupakan komitmen berkesinambungan dari kalangan bisnis untuk berperilaku etis dan memberi kontribusi bagi pembangunan ekonomi, seraya meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dan keluarganya, serta komunitas lokal dan masyarakat luas pada umumnya. Upaya sungguh-sungguh dari entitas bisnis meminimumkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif operasinya terhadap seluruh pemangku kepentingan dalam ranah ekonomi, sosial dan lingkungan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Jadi, secara garis

besar *Corporate Social Responsibility (CSR)* adalah tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat di luar tanggungjawab ekonomisnya, kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan demi tujuan sosial dengan tidak memperhitungkan untung atau rugi ekonomisnya.

Sedangkan menurut Elkington (1999) dalam Fitri (2015:500) mengemukakan bahwa sebuah perusahaan yang menunjukkan tanggung jawab sosialnya akan memberikan perhatian kepada peningkatan kualitas perusahaan (*profit*); masyarakat, khususnya komunitas sekitar (*people*); serta lingkungan hidup.

Triple Bottom Line dengan 3P tipe yaitu:

- 1) *Profit* yang mendukung laba perusahaan.
- 2) *People* yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 3) *Planet* yang meningkatkan kualitas lingkungan.

Pengertian CSR sangat beragam, intinya CSR adalah operasi bisnis yang berkomitmen tidak hanya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan secara finansial, tetapi untuk pembangunan sosial ekonomi kawasan secara holistik, melembaga, dan berkelanjutan. Beberapa nama lain yang memiliki kemiripan dan bahkan sering di identikkan dengan CSR adalah *corporate giving*, *corporate philanthropy*, *corporate community relations*, dan *community development*.

Ditinjau dari motivasinya, keempat nama itu bisa dimaknai sebagai dimensi atau pendekatan CSR. Jika *corporate giving* bermotif amal atau *charity*, *corporate philanthropy* bermotif kemanusiaan dan *corporate community relations*

bernapaskan tebar pesona, *community development* lebih bernuansa pemberdayaan.

b. Bentuk *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Kotler dalam Gassing (2016:56), terdapat 6 program yang mendukung CSR, yaitu :

1) *Cause Promotion*

Bentuk kepedulian organisasi terhadap isu-isu tertentu yang sedang beredar dalam masyarakat. Organisasi mengajak semua lapisan masyarakat untuk ikut peduli pada isu tersebut.

2) *Cause Related Marketing*

Organisasi menggunakan beberapa persen dari harga jual produk (barang atau jasa) untuk donasi dan sumbangan tertentu.

3) *Corporate Social Marketing*

Organisasi memiliki target untuk mengubah perilaku masyarakat terhadap suatu isu dari yang kurang baik menjadi baik.

4) *Corporate Philanthropy*

Berupa pemberian kontribusi atau bantuan secara langsung, baik dalam bentuk dana maupun jasa kepada pihak yang membutuhkan.

5) *Corporate Volunteering*

Organisasi melibatkan karyawan secara langsung dalam kegiatan CSR pada jam kerja dan tetap mendapat gaji.

6) *Social Responsibility Business Practice*

Merupakan inisiatif organisasi untuk mengadopsi dan mengatur praktik bisnis seperti sistem kerja dan investasinya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan melindungi lingkungan.

c. Manfaat *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Untung (2009:6), hubungan antara perusahaan dan masyarakat tidak solid bisa dipastikan adanya suatu permasalahan. Pelaksanaan program-program CSR belum sepenuhnya diterima oleh masyarakat, itu disebabkan oleh minimnya perhatian perusahaan terhadap pelaksanaan CSR. Dari uraian tersebut, tampak bahwa manfaat CSR bagi perusahaan antara lain :

- 1) Mempertahankan dan mendongkrak citra dan reputasi
- 2) Layak mendapatkan *social licence to operate* (lisensi untuk beroperasi secara sosial)
- 3) Mereduksi risiko bisnis perusahaan
- 4) Melebarkan akses sumber daya bagi operasional usaha
- 5) Membentangkan akses menuju market dan membuka peluang pasar yang lebih luas
- 6) Mereduksi biaya, misalnya terkait dampak pembuangan limbah
- 7) Memperbaiki hubungan dengan *stakeholder*
- 8) Memperbaiki dengan regulator (pengatur)
- 9) Meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan
- 10) Peluang mendapatkan penghargaan.

d. Faktor yang Mempengaruhi *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Untung (2009:10), terdapat 5 hal penting yang dapat mempengaruhi implementasi CSR, yaitu:

- 1) *Human Capital* atau pemberdayaan manusia. Tujuan CSR adalah untuk pemberdayaan masyarakat, bukan memperdayai masyarakat. Pemberdayaan bertujuan mengkreasikan masyarakat untuk mandiri.
- 2) *Environments* yang berbicara tentang lingkungan, CSR juga dilihat dalam lingkup *stakeholders* atau lingkungan dimana anda berada. Selama ini CSR kebanyakan diukur dari sudut berapa besar uang yang dikeluarkan. Sebenarnya bukan uang saja, uang itu hanya sebagai nilai karena ada nilai *intangible* yang sangat penting, artinya ada sesuatu yang tidak dapat dinilai dengan uang atau bisa diartikan juga dengan integritas dan nilai etika.
- 3) *Good Corporate Governance* adalah sebuah mekanisme bagaimana sumber daya perusahaan dialokasikan menurut “hak” dan “kuasa”. Ada 2 sifat GCG ini yaitu internal (sifatnya ke dalam) sifat ini menyangkut transparansi, sehingga ada kalangan perusahaan publik diukur dengan keterbukaan informasi, dan yang terakhir yaitu sifat eksternal (mengatur keluar) sifat ini menyangkut lingkungan tempat dimana kita berada, apabila ingin melakukan sesuatu untuk masyarakat maka harus mengetahui apa yang dibutuhkan, bukan apa yang ingin kita buat, maka harus ada komunikasi sebelum membuat program.
- 4) *Social Cohesion*, bukanlah untuk memanjakan masyarakat tetapi pemberdayaan masyarakat, artinya dalam menjalankan CSR jangan sampai

menimbulkan kecemburuan sosial. Melainkan menyatukan tiap anggota kelompok yang saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

- 5) *Economic Strength* yaitu memberdayakan lingkungan menuju kemandirian di bidang ekonomi.

e. Indikator *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Sembiring (2015:12), untuk mengukur pengungkapan CSR berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Aspek Ekonomi
 - a. Peningkatan pendapatan yang diterima masyarakat di perusahaan
 - b. Tersedianya kesempatan kerja
 - c. Peluang berusaha yang tercipta setelah bekerja di industri
 - d. Perekrutan atau memanfaatkan tenaga kerja wanita dan penyandang disabilitas
 - e. Pelatihan tenaga kerja melalui program tertentu di tempat kerja
 - f. Mendukung pengembangan industri lokal.
- 2) Aspek Sosial
 - a. Sumbangan kepada masyarakat
 - b. Tenaga kerja paruh waktu dari mahasiswa atau pelajar
 - c. Pengadaan dana program beasiswa
 - d. Berkontribusi dalam tanggap darurat bencana.
- 3) Lingkungan
 - a. Pencegahan atau perbaikan kerusakan lingkungan dengan cara reboisasi dan reklamasi

- b. Pengelolaan pencemaran lingkungan
- c. Merancang fasilitas yang harmonis dengan lingkungan.

2.1.3. Aspek Ekonomi *Corporate Social Responsibility* (CSR)

a. Pengertian Aspek Ekonomi pada *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Chahal (2016:34), aspek ekonomi dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) meliputi dampak ekonomi dari kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Hadi (2011:16), keberadaan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders*, seperti meningkatkan keuntungan, harga saham, pembayaran deviden, dan lainnya. Menurut Wibisono (2017:33), pada hakikatnya profit merupakan tambahan pendapatan yang digunakan untuk keberlangsungan perusahaan. Konsep *triple bottom lines* perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada *shareholders* saja dengan mendatangkan keuntungan sebesar-besarnya. Perusahaan juga harus menyadari baik secara langsung maupun tidak langsung *profit* yang diperoleh tidak terlepas dari dukungan *stakeholders*. Perusahaan sudah selayaknya menyisihkan sedikit keuntungannya untuk kepentingan *stakeholders*.

Perusahaan sebagai pemeran pembangunan ekonomi nasional harus dapat berkontribusi bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat serta lingkungan sekitarnya sebagai bentuk nyata kepeduliannya terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan yang paling mendasar. Bantuan fisik dan program perusahaan sangat membantu kehidupan sehari-hari bagi masyarakat terutama penambahan sarana dan prasarana umum serta peningkatan ekonomi. Dalam menjalankan tanggung

jawab ekonomi, perusahaan juga dapat bertanggung jawab secara sosial dengan menyediakan pekerjaan yang produktif bagi angkatan kerja, membayar pajak untuk pemerintah lokal, negara bagian, dan federal.

b. Indikator Aspek Ekonomi pada *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Menurut Sembiring (2015:24), untuk mengukur pengungkapan CSR berdasarkan indikator aspek ekonomi dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah sebagai berikut:

1) Peningkatan Pendapatan yang diterima Masyarakat di Perusahaan

Pendapatan merupakan suatu hasil yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga dari berusaha atau bekerja. Jenis masyarakat bermacam ragam, seperti bertani, nelayan, beternak, buruh, serta berdagang dan juga bekerja pada sektor pemerintah dan swasta (Nazir, 2010:17). Peningkatan pendapatan masyarakat bagian dari penyelenggaraan pembangunan dan pemerataan hasil-hasilnya kepada semua lapisan masyarakat tanpa terkecuali termasuk didalamnya pembangunan ekonomi masyarakat. Pada umumnya masyarakat selalu mencari tingkat pendapatan tinggi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya, akan tetapi dibatasi oleh beberapa faktor tersebut (Nazir, 2010:20).

Menurut Sukirno (2008:364), faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan upah antara lain:

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di sesuatu jenis pekerjaan
- b. Perbedaan corak pekerjaan kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan.

- c. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan kemampuan, keahlian, keterampilan para pekerja di dalam sesuatu jenis pekerjaan adalah berbeda
- d. Pertimbangan bukan uang daya tarik sesuatu pekerjaan bukan saja tergantung kepada besarnya upah yang ditawarkan
- e. Mobilitas pekerja upah dari sesuatu pekerjaan di berbagai wilayah dan bahkan di dalam sesuatu wilayah tidak selalu sama.

2) Tersedianya Kesempatan Kerja

Masalah angkatan kerja dan tenaga kerja di Indonesia pembangunan dalam berbagai sektor yang dilakukan Indonesia sangat membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dengan kualifikasi tertentu. Berbagai lapangan pekerjaan terbuka setiap waktu di seluruh Indonesia, tapi pencari pekerjaan jauh lebih banyak dibandingkan kuota yang tersedia. Meningkatnya angkatan kerja yang mencari pekerjaan dapat. Dalam prosesnya ternyata pembangunan tidak hanya dihadapkan kepada keterbatasan tenaga kerja ahli, melainkan masih banyak masalah lainnya. Kondisi itu dapat dilihat dengan banyaknya masalah yang dihadapi ketenagakerjaan di Indonesia.

Sumarsono (2013:41), kesempatan kerja adalah lapangan pekerjaan yang sudah di duduki (*employment*) dan masih lowongan (*vacancy*). Lebih jauh di jelaskan bahwa dalam teori kesempatan kerja di kenal istilah elastisitas pemerintah akan tenaga kerja yang di artikan sebagai persentase perubahan permintaan akan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan permintaan akan tenaga kerja yang di sebabkan dengan perubahan satu persen pada tingkat upah.

Sumarsono (2003:41), menjabarkan faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja:

- a. Jumlah substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain misalnya modal
- b. Elastisitas pemerintah terhadap barang yang di hasilkan
- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi pelengkap lainnya

Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin-mesin yang di operasikan, semakin banyak tenaga kerja yang di perlukan. Jadi semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap (misalnya investasi), maka akan semakin besar elastisitas akan permintaan tenaga kerja. Adanya usaha pembangunan ekonomi nasional, biasanya beberapa sektor mengalami pertumbuhan yang pesat dan sebagian yang lain mengalami pertumbuhan yang lambat, sehingga kemampuan setiap sektor berbeda dalam menyerap tenaga kerja.

3) Peluang Berusaha yang Tercipta Setelah Bekerja di Industri

Peluang bisnis yang semakin besar menimbulkan sebuah persaingan yang begitu ketat. Hal inilah yang memicu untuk meningkatkan kualitas produk dan kualitas pelayanannya. Meningkatnya persaingan menjadi pertimbangan untuk membuat peluang usaha yang yang lebih baik lagi.

Menurut Solihin (2012:128), peluang merupakan model positif yang berada di lingkungan eksternal perusahaan, dan apabila peluang tersebut dieksploitasi oleh perusahaan, maka peluang usaha tersebut berpotensi untuk menghasilkan laba bagi perusahaan secara berkelanjutan. Sedangkan menurut Hendro (2011:133), peluang bisnis berasal dari sebuah inspirasi, ide, atau kesempatan

yang muncul untuk dimanfaatkan bagi kepentingan seseorang baik dalam kehidupan sehari-hari atau dalam bisnis. Peluang dalam bahasa Inggris adalah *opportunity* yang berarti sebuah atau beberapa kesempatan yang muncul dari sebuah kejadian atau moment. Jadi, peluang bisnis adalah kesempatan atau waktu yang tepat yang seharusnya diambil atau dimanfaatkan bagi seseorang untuk mendapat keuntungan.

Menurut Hendro (2011:135), sumber peluang atau kesempatan menurut berasal dari:

a. Diri Sendiri

Peluang yang paling potensial dan sangat besar resiko kesuksesannya bersumber dari dalam diri sendiri.

b. Perubahan yang Terjadi

Peluang besar yang sering muncul menjadi sebuah bisnis adalah perubahan yang terjadi pada lingkungan.

c. Konsumen

Suara konsumen itu penting karena sering menciptakan gagasan baru dalam memperbaiki produk yang ada dan peluang bagi yang akan mendirikan usaha baru.

d. Gagasan Orang Lain

Seperti halnya suara dari konsumen, gagasan dari orang lain (keluhan-keluhan terhadap suatu produk atau layanan yang disampaikan oleh teman), dapat memberi ide yang membuka peluang dalam membuat suatu bisnis.

e. Informasi yang Diperoleh

Dalam pertemuan dengan orang lain terkadang kita mendapatkan informasi baru. Bagi orang yang mendengarnya, informasi baru itu bisa berguna untuk dijadikan sebagai peluang bisnis karena informasi tersebut memiliki hubungan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dia miliki.

4) Perekrutan atau Memanfaatkan Tenaga Kerja Wanita dan Penyandang Disabilitas

Besarnya jumlah penyandang cacat dan pekerja wanita menjadi perhatian serius bagi pemerintah yang terus berupaya agar para penyandang cacat dan pekerja wanita dapat diterima bekerja baik di instansi pemerintah maupun swasta yang lebih mengedepankan kredibilitas dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memandang faktor fisik.

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja". Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di

luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja wanita adalah seorang wanita yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Hak-hak tenaga kerja perempuan dan mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja wanita memiliki beberapa keistimewaan yang mencerminkan hak-haknya yaitu:

- a. Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki
- b. Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan
- c. Hak perlindungan selama masa kehamilan
- d. Hak cuti keguguran
- e. Hak untuk mendapatkan biaya persalinan
- f. Hak untuk menyusui
- g. Hak cuti menstruasi

Dalam Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang penyandang disabilitas. “Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak”.

Hak- hak tenaga kerja disabilitas Pasal 1 ayat 1 UU Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak, yaitu:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta tanpa diskriminasi
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
- e. Mendapatkan program kembali bekerja
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Terlepas dari kelebihan pekerja wanita dan penyandang disabilitas tentu membutuhkan perlakuan dan aturan yang berbeda dari pekerja laki-laki normal, sebab kondisi biologis dan psikologis yang perlu diakomodasi secara khusus. Bahkan, tiap-tiap negara di dunia menetapkan aturan terkait hak-hak pekerja wanita dan orang cacat di dalam Undang-Undang.

5) **Pelatihan Tenaga Kerja Melalui Program Tertentu di Tempat Kerja.**

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja para karyawan, banyak perusahaan mengadakan pelatihan atau *training* sebelum karyawan memulai kerja.

Menurut Nitisemito (1996:35), pelatihan atau *training* sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata.

Menurut Carrell (2012:278), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area :

- a. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
- b. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten
- c. Untuk membantu masalah operasional
- d. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi
- e. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

6) **Mendukung Pengembangan Industri Lokal**

Kondisi perekonomian Indonesia yang masih belum stabil diperlukan langkah-langkah penting dalam mengembangkan industri nasional. Sektor-sektor

industri unggulan diharapkan dapat menguasai pasar ASEAN dan dalam negeri, misalnya mengembangkan industri-industri lokal yang ada di Indonesia.

Menurut Dianiffa (2015:36), industri adalah kegiatan untuk memproduksi suatu barang yang berasal dari bahan baku atau bahan mentah dengan proses penggarapan dalam jumlah besar jadi barang tersebut dapat diperoleh melalui harga satuan yang serendah mungkin tetapi dengan mutu yang setinggi mungkin.

Departemen Perindustrian (2002:42), mengelompokkan industri nasional Indonesia menjadi tiga kelompok besar yaitu:

- a. Industri dasar kelompok industri besar dibagi menjadi dua, pertama mencakup Industri Mesin dan Logam Dasar (IMLD) yang termasuk dalam kelompok IMLD yaitu industri mesin pertanian, elektronika, kereta api, pesawat terbang, kendaraan bermotor, besi baja, aluminium, tembaga dan sebagainya. Kelompok kedua yaitu Industri kimia dasar (IKD), yang termasuk dalam IKD ialah industri pengolahan kayu dan karet alam, industri pestisida, industri pupuk, industri silikat dan yang lainnya. Industri dasar mempunyai tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, membantu struktur industri dan bersifat padat modal serta mendorong untuk menciptakan lapangan pekerjaan secara besar.
- b. Industri Aneka (IA) merupakan pengolahan yang secara luas untuk berbagai sumber daya hutan, pengolahan sumber daya pertanian dan lain sebagainya termasuk dalam kategori aneka industri. Aneka industri mempunyai tujuan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan, tidak padat modal dan memperluas kesempatan kerja.

- c. Industri kecil mencakup industri sandang dan kulit (tekstil, pakaian jadi dan barang dari kulit), industri pangan (makanan, minuman dan tembakau), industri kerajinan umum (industri rotan, kayu, bambu, barang galian bukan logam), industri logam (mesin, listrik, alat-alat ilmu pengetahuan, barang dan logam dan sebagainya), industri kimia dan bahan bangunan (industri kertas, percetakan, penerbitan, barang-barang karet dan plastik).

Badan Pusat Statistik (2000:54), menggolongkan sektor industri pengolahan di Indonesia didasarkan atas empat kategori yang berdasarkan dari banyaknya tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan industri pengolahan dengan tidak memperhatikan seberapa besar modal yang ditanam maupun kekuatan mesin yang dipakai. Empat kategori tersebut yaitu:

- a. Industri kerajinan rumah tangga, ialah perusahaan atau usaha industri pengolahan yang memiliki pekerja 1-4 orang
- b. Industri kecil, ialah perusahaan atau usaha industri pengolahan yang mempunyai pekerja 5-19 orang
- c. Industri sedang, ialah perusahaan atau usaha industri pengolahan yang mempunyai pekerja 20-99 orang
- d. Industri besar, ialah perusahaan atau usaha industri pengolahan yang mempunyai pekerja 100 orang atau lebih.

2.1.4. Aspek Sosial pada *Corporate Social Responsibility* (CSR)

a. Pengertian Aspek Sosial dari *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Aspek sosial budaya masyarakat dilihat dari sisi kesejahteraan sosial, ikatan sosial, dan tata nilai. Dari sisi kesejahteraan sosial berdasarkan persepsi

masyarakat terhadap penggunaan TIK, 60% responden menyatakan bahwa penggunaan TIK mendorong produktivitas dalam bekerja, mendapatkan peluang usaha, dan mendapatkan berbagai informasi baik di wilayah rural maupun urban.

Menurut Suharto (2007:74), aspek sosial adalah segala meliputi hasil aktivitas hubungan manusia dengan alam disekitarnya. Sementara aspek fisik adalah fenomena yang berkaitan dengan kejadian alam dan aktifitas alam yang mempengaruhi kehidupan manusia.

Tanggung jawab sosial harus dimulai dari atas dan dianggap sebagai satu faktor utama dalam perencanaan strategis. Tanpa dukungan manajemen puncak, tidak akan ada program yang berhasil. Jadi manajemen puncak harus memperlihatkan dukungan yang kuat terhadap tanggung jawab sosial dan mengembangkan kebijakan yang memperlihatkan komitmen.

Organisasi harus melaksanakan audit sosial yaitu berupa analisis sistematis mengenai keberhasilan perusahaan menggunakan dana yang telah ditetapkan untuk tujuan tanggung jawab sosial. Strategi CSR yang baik harus mengidentifikasi arah keseluruhan yang dituju dengan dijalankannya aktivitas CSR. Kemudian melakukan pendekatan mendasar guna melanjutkan aktivitas. Selanjutnya menentukan area prioritas yang spesifik. Proses terakhir merumuskan langkah-langkah selanjutnya yang segera ditempuh. Strategi CSR membantu perusahaan memastikan bahwa perusahaan secara berkesinambungan membangun, memelihara, dan memperkuat identitas dan pasar yang dimilikinya.

Griffin (2007:82), mengelola program tanggungjawab sosial agar perusahaan bertanggung jawab secara sosial sesuai dengan yang diharapkan perusahaan,

diperlukan program yang diorganisir dan dikelola dengan cermat. Khususnya para manajer melangkah tahap demi tahap demi mengembangkan rasa tanggung jawab sosial secara keseluruhan dalam perusahaan

b. Indikator Aspek Sosial pada *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Aspek-aspek sosial masyarakat meliputi hasil aktivitas hubungan manusia dengan alam disekitarnya. Sementara aspek fisik adalah fenomena yang berkaitan dengan kejadian alam dan aktifitas alam yang mempengaruhi kehidupan manusia.

Untuk mengukur pengungkapan CSR berdasarkan indikator aspek sosial dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) menurut Sembiring (2015:65) adalah sebagai berikut :

1) Sumbangan Kepada Masyarakat

Sembiring (2015:65), sumbangan adalah sebuah pemberian pada umumnya bersifat secara fisik oleh perorangan atau badan hukum, pemberian ini mempunyai sifat sukarela dengan tanpa adanya imbalan bersifat keuntungan kepada orang lain. Pemberian donasi dapat berupa uang, makanan, barang, pakaian, mainan ataupun kendaraan akan tetapi tidak selalu demikian, pada peristiwa darurat bencana atau dalam keadaan tertentu lain misalnya donasi dapat berupa bantuan kemanusiaan atau bantuan dalam bentuk pembangunan.

Jenis- jenis sumbangan menurut Sembiring (2015:65) :

- a. Uang
- b. Barang
- c. Jasa
- d. Pemanfaatan harta tanpa kompensasi.

2) Tenaga Kerja Paruh Waktu dari Mahasiswa dan Pelajar

Sembiring (2015:67), menyatakan bahwa kerja paruh waktu merupakan pekerjaan yang memiliki waktu fleksibel. Karena rata-rata pekerja *full time* akan menghabiskan sekitar 40 jam per minggu di kantor. Sedangkan, pekerja *part time* memiliki waktu yang lebih sedikit, yaitu biasanya per hari membutuhkan waktu sekitar 3-5 jam, tergantung jenis pekerjaannya.

Menurut Ali (2010:42), menyatakan bahwa siswa adalah mereka yang secara khusus diserahkan oleh orang tua untuk mengikuti pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah dengan tujuan untuk menjadi manusia yang memiliki pengetahuan, berketrampilan, berpengalaman, berkepribadian, dan berakhlak.

Pekerja paruh waktu memiliki waktu bekerja yang berbeda-beda. Untuk itu di sebuah perusahaan dibutuhkan laporan absensi atau kehadiran semua karyawan *full time* maupun *part time*. *Jojo Times* dapat memantau kehadiran karyawan sebuah perusahaan di mana saja. Dilengkapi dengan pengenalan wajah biometrik, lokasi GPS yang akurat dan deteksi identitas palsu, tidak perlu khawatir tentang penipuan. Karyawan dapat diminta untuk melaporkan kegiatan mereka ketika mereka bekerja dari jarak jauh. Dengan cara ini dapat memastikan bahwa karyawan benar-benar menggunakan jam kerja dengan seharusnya. Jadwal dan shift kerja karyawan juga dapat dikelola dan diatur sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi untuk mengoptimalkan sinkronisasi antara pengusaha dan karyawan.

3) Pengadaan Dana Program Beasiswa

Beasiswa di Indonesia menyediakan berbagai pelatihan secara berkala, terencana, dan terarah guna meningkatkan kompetensi individu serta mengembangkan karakter dan jiwa kepemimpinan supaya mampu menjadi insan unggul dan berdaya saing.

Menurut Murniasih (2009:78), beasiswa diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu agar dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yg lebih tinggi. Penghargaan itu dapat berupa akses tertentu pada suatu institusi atau penghargaan berupa bantuan keuangan. Pada dasarnya, beasiswa adalah penghasilan bagi yg menerimanya.

Menurut Murniasih (2009:79), tujuan beasiswa yaitu:

- a. Untuk membantu para pelajar atau mahasiswa agar dapat mencari ilmu sesuai dengan bidang yang ingin dikuasai. Terutama bagi yang memiliki masalah dalam pembiayaan.
- b. Membuat pemerataan ilmu pengetahuan dan pendidikan kepada masing-masing individu yang membutuhkan.
- c. Mencetak generasi baru yang lebih pintar dan cerdas. Karena adanya bantuan beasiswa ini, dapat memberikan kesempatan kepada para penerus bangsa untuk mendapatkan pendidikan di jenjang yang lebih tinggi.
- d. Meningkatkan kesejahteraan. Setelah mendapatkan sumber daya manusia yang lebih cerdas dan pintar, mereka tentu diharapkan bisa saling memberi bantuan berupa ilmu pengetahuan yang sudah didapat pada saat sedang menimba ilmu.

4) Berkontribusi dalam Tanggap Darurat Bencana

Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) mencatat kejadian bencana alam yang mendominasi di Indonesia adalah bencana banjir, gempa bumi, tanah longsor dan puting beliung. Maka dari itu, diperlukan tindakan tanggap darurat untuk meminimalkan dampak yang ditimbulkan seperti kerugian material dan korban jiwa.

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007, bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan, baik oleh faktor alam atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis.

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 48, tahap saat terjadi bencana yang mencakup kegiatan tanggap darurat untuk meringankan penderitaan sementara, seperti kegiatan bantuan darurat dan pengungsian :

1. Tanggap Darurat (*response*)

Tanggap darurat adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan segera pada saat kejadian bencana untuk menangani dampak buruk yang ditimbulkan yang meliputi kegiatan penyelamatan dan evakuasi korban, harta benda, pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, pengurusan pengungsi, penyelamatan, serta pemulihan prasarana dan sarana. Beberapa aktivitas yang dilakukan pada tahapan tanggap darurat antara lain:

- a. Pengkajian yang tepat terhadap lokasi, kerusakan, dan sumberdaya
- b. Penentuan status keadaan darurat bencana

- c. Penyelamatan dan evakuasi masyarakat terkena bencana
- d. Pemenuhan kebutuhan dasar
- e. Perlindungan terhadap kelompok rentan
- f. Pemulihan dengan segera prasarana dan sarana vital.

2. Bantuan Darurat (*relief*)

Merupakan upaya untuk memberikan bantuan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar berupa pangan, sandang, tempat tinggal sementara, kesehatan, sanitasi dan air bersih

3. Pemulihan (*recovery*)

Pemulihan adalah serangkaian kegiatan untuk mengembalikan kondisi masyarakat dan lingkungan hidup yang terkena bencana dengan memfungsikan kembali kelembagaan, prasarana, dan sarana dengan melakukan upaya rehabilitasi. Beberapa kegiatan yang terkait dengan pemulihan adalah :

1. Perbaikan lingkungan daerah bencana
2. Perbaikan prasarana dan sarana umum
3. Pemberian bantuan perbaikan rumah masyarakat
4. Pemulihan sosial psikologis
5. Pelayanan kesehatan
6. Rekonsiliasi dan resolusi konflik
7. Pemulihan sosial ekonomi budaya
8. pemulihan fungsi pelayanan publik.

4. Rehabilitasi (*rehabilitation*)

Rehabilitasi adalah perbaikan dan pemulihan semua aspek pelayanan publik atau masyarakat sampai tingkat yang memadai pada wilayah pasca bencana dengan sasaran utama untuk normalisasi atau berjalannya secara wajar semua aspek pemerintahan dan kehidupan masyarakat pada wilayah pascabencana. Rehabilitasi dilakukan melalui kegiatan perbaikan lingkungan daerah bencana, perbaikan prasarana dan sarana umum, pemberian bantuan perbaikan rumah masyarakat, pemulihan sosial psikologis, pelayanan kesehatan, rekonsiliasi dan resolusi konflik, pemulihan sosial ekonomi budaya, pemulihan keamanan dan ketertiban, pemulihan fungsi pemerintahan, dan pemulihan fungsi pelayanan publik.

5. Rekonstruksi (*reconstruction*)

Rekonstruksi adalah perumusan kebijakan dan usaha serta langkah-langkah nyata yang terencana baik, konsisten dan berkelanjutan untuk membangun kembali secara permanen semua prasarana, sarana dan sistem kelembagaan, baik di tingkat pemerintahan maupun masyarakat, dengan sasaran utama tumbuh berkembangnya kegiatan perekonomian, sosial dan budaya, tegaknya hukum dan ketertiban, dan bangkitnya peran dan partisipasi masyarakat sipil dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat di wilayah pasca bencana.

2.1.5. Aspek Lingkungan pada *Corporate Social Responsibility* (CSR)

a. Pengertian Aspek Lingkungan pada *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Industrialisasi menjadi salah satu faktor tonggak keberhasilan ekonomi masyarakat modern di era globalisasi ini. Bahkan, karena posisinya yang cukup sentral dalam pembangunan membuat perkembangan industri menjadi sangat masif dan menjadi dasar bagi peningkatan kemakmuran suatu bangsa. Hingga saat ini pun kebutuhan manusia akan barang dan jasa disediakan dalam sektor industri. Oleh karena itu, perlu dibuat sebuah control untuk mengiring proses produksi perusahaan agar tercipta sebuah ekosistem industri yang baik.

Mardikanto (2014:149), mendefinisikan aspek lingkungan merupakan kewajiban perusahaan terhadap dampak lingkungan yang dihasilkan dari operasi dan produk, menghilangkan emisi dan limbah, mencapai efisiensi maksimum dan produktivitas tergantung pada sumber daya yang tersedia, dan penurunan praktik yang dapat berdampak negatif terhadap negara dan ketersediaan sumberdaya generasi berikutnya. Perusahaan harus menyadari semua aspek lingkungan langsung dan tidak langsung yang berhubungan dengan kinerja usahanya, penyerahan jasa, dan manufaktur produk.

Kinerja lingkungan disajikan dalam bentuk variabel lingkungan yang dihubungkan positif signifikan dengan nilai perusahaan yang memiliki kinerja lingkungan yang baik dan melakukan pengungkapan yang tinggi memosisikan mereka sebagai perusahaan yang memiliki aktifitas yang berguna dan kualitas pengungkapan ini juga didorong legitimitasi terhadap masyarakat (Lindrianasari, 2017:85).

Kinerja lingkungan diukur dari prestasi perusahaan mengikuti program PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan

Lingkungan Hidup) yang merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) untuk mendorong penataan perusahaan dalam pengelolaan lingkungan hidup melalui instrument informasi. PROPER juga perwujudan transparansi, demokratisasi dalam pengelolaan lingkungan di Indonesia.

Aspek penilaian PROPER adalah ketaatan terhadap peraturan pengendalian pencemaran air, pengendalian pencemaran udara, pengelolaan limbah Bahan Berbahaya Beracun (B3), Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) serta pengendalian pencemaran laut. Ketentuan ini bersifat wajib untuk dipenuhi berdasarkan Peraturan Menteri Negara Lingkungan No. 7 Tahun 2008 Tentang Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan.

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 5 Tahun 2011 tentang Pedoman Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup mengatur tentang mekanisme dan kriteria penilaian PROPER. Kriteria PROPER. Kriteria Penilaian PROPER dibedakan menjadi 2, yaitu :

- 1) Kriteria ketaatan yang digunakan untuk pemeringkatan biru, merah, dan hitam. Kriteria ketaatan pada dasarnya adalah penilaian ketaatan perusahaan terhadap peraturan lingkungan hidup. Peraturan yang digunakan sebagai dasar penilaian adalah peraturan:
 - a. Penerapan dokumen pengelolaan lingkungan
 - b. Pengendalian pencemaran air
 - c. Pengendalian pencemaran udara
 - d. Pengelolaan limbah B3

- e. Pengendalian pencemaran air laut
 - f. Kriteria kerusakan lingkungan
- 2) Kriteria penilaian aspek lebih dari yang dipersyaratkan (*beyond compliance*) untuk pemeringkatan hijau dan emas. Aspek yang dinilai adalah:
- a. Sistem manajemen lingkungan
 - b. Efisiensi energi
 - c. Penurunan emisi
 - d. Pemanfaatan dan pengurangan limbah B3
 - e. Penerapan 3R limbah padat non B3
 - f. Konservasi air dan penurunan beban pencemaran air
 - g. Perlindungan keanekaragaman hayati
 - h. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat
- b. Indikator Aspek Lingkungan**

Agar dalam jangka panjang pembangunan industri dapat berkelanjutan, maka harus ada perubahan pada kualitas pembangunan tersebut. Secara umum, kegiatan industrialisasi harus dirangsang agar lebih efisien dalam penggunaan sumber daya, menghasilkan pencemaran dan limbah yang lebih sedikit, lebih berdasar pada penggunaan sumber daya yang dapat pulih, dan meminimalkan dampak negatifnya terhadap manusia dan lingkungan serta meningkatkan kualitas lingkungan. Kualitas lingkungan dapat diartikan dengan kualitas hidup, yaitu apabila kualitas sebuah lingkungan baik maka otomatis kualitas hidup manusianya berkembang menjadi tinggi.

1) Pencegahan dan Perbaikan Kerusakan Lingkungan

Lingkungan hidup Indonesia berdasarkan wawasan nusantara mempunyai ruang lingkup yang meliputi ruang, tempat Negara Republik Indonesia melaksanakan kedaulatan, hak berdaulat, serta yurisdiksinya. Dalam hal ini peristiwa pencemaran lingkungan disebut dengan polusi, zat atau bahan yang dapat mengakibatkan pencemaran disebut polutan. Syarat-syarat suatu zat disebut polutan bila keberadaannya dapat menyebabkan kerugian terhadap makhluk hidup. Contohnya: karbon dioksida dengan kadar 0,033% di udara bermanfaat bagi tumbuhan, tetapi bila lebih tinggi dari 0,033% dapat memberikan efek merusak.

Menurut PP No. 35 tahun 2002, reboisasi adalah kegiatan menanam pohon pada kawasan hutan yang rusak atau lahan kosong yang biasanya berisi alang-alang dan semak belukar supaya fungsi lahan tersebut bisa dikembalikan sebagaimana mestinya dengan baik. Adapun tujuan dilakukan reboisasi atau penanaman hutan kembali yaitu untuk meningkatkan kualitas hidup makhluk hidup khususnya manusia melalui kualitas peningkatan sumber daya alam.

Sedangkan fungsi atau manfaat reboisasi atau penanaman kembali hutan yang gundul yaitu:

a. Untuk Melestarikan Sumber Daya Alam

Unsur tata lingkungan biofisik yang nyata serta berpotensi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dengan tujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maka tindakan eksploitasi harus disertai dengan peraturan pemanfaatan dan pelestarian dari sumber daya alam.

b. Untuk Mengurangi Pencemaran Lingkungan

Pencemaran lingkungan hidup, khususnya pencemaran udara akibat polusi asap kendaraan bermotor dan industri, dengan meningkatnya pengguna kendaraan bermotor dan kegiatan industri seperti pabrik dan pertambangan telah banyak mengganggu ekosistem hidup, untuk itu harus dilakukan kegiatan reboisasi atau lebih dikenal dengan kegiatan “*go green*” agar dapat mencegah atau menanggulangi *global warming*.

c. Untuk Melestarikan Hutan dan Mencegah Bencana

Melestarikan hutan dan mencegah adanya bencana banjir, longsor dan bencana alam lainnya

d. Untuk meningkatkan Sumber Daya Alam dan Melestarikannya

Dagun (2012:57), reklamasi adalah sebuah upaya pemanfaatan lahan yang tidak ekonomis atau kurang berguna untuk berbagai kepentingan, misalnya untuk area pertanian, industri, rekreasi, pemukiman dan masih banyak lagi. Yang mana upaya reklamasi ini mencakup pengawetan sumber air, pengawetan tanah, atau drainase daerah tertentu.

Menurut Dagun (2012:57), tujuan reklamasi yaitu :

- a. Untuk membuat kawasan berair yang sebelumnya tidak memberikan manfaat menjadi kawasan baru yang lebih baik dan bermanfaat dalam segala aspek atau tujuan. Kawasan baru tersebut dapat digunakan untuk pemukiman, perindustrian, bandara, pertanian, jalur transportasi ataupun usaha bisnis.

- b. Untuk negara yang memiliki penduduk padat, reklamasi bisa menjadi solusi untuk menyelesaikan masalah keterbatasan lahan dengan membuat bangunan lahan pemukiman yang baru dengan mendapatkan tanah tanpa harus menggusur para penduduk.
- c. Membuat kawasan berair atau kawasan yang tidak bermanfaat menjadi lebih baik dengan memanfaatkannya untuk pemukiman, bisnis, industri, pertanian, maupun sebagai objek wisata.
- d. Daerah yang di reklamasi terlindung dari erosi karena konstruksi pengaman telah disiapkan untuk menahan ombak.
- e. Pesisir pantai yang awalnya rusak, bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

2) **Pengelolaan Pencemaran**

Pencemaran terhadap lingkungan berlangsung di mana-mana dengan laju yang sangat cepat. Sekarang ini beban pencemaran dalam lingkungan sudah semakin berat dengan masuknya limbah industri dari berbagai bahan kimia termasuk logam berat.

SK Menteri Kependudukan Lingkungan Hidup No 02/MENKLH/1988, Pencemaran adalah masuk atau dimasukkannya makhluk hidup, zat, energi, dan/atau komponen lain ke dalam air/udara, dan/atau berubahnya tatanan (komposisi) air/udara oleh kegiatan manusia dan proses alam, sehingga kualitas air/udara menjadi kurang atau tidak dapat berfungsi lagi sesuai dengan peruntukannya.

Pencemaran secara garis besar dibagi menjadi 3 macam, yaitu pencemaran air, pencemaran udara dan pencemaran tanah.

- a. Pencemaran air adalah pencemaran yang diakibatkan oleh masuknya bahan pencemar (polutan) yang dapat berupa gas, bahan-bahan terlarut, dan partikulat. Pencemaran memasuki badan air dengan berbagai cara, misalnya atmosfer, tanah, limpasan (*run off*) pertanian, limbah domestik dan perkotaan, pembuangan industri dan lain sebagainya.
- b. Pencemaran udara menurut Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1986 adalah masuk atau dimasukannya makhluk hidup, zat, energi, dan atau komponen lain keudara dan atau berubahnya tatanan udara oleh kegiatan manusia atau oleh proses alam, sehingga kualitas udara menjadi kurang atau tidak dapat berfungsi lagi sesuai dengan peruntukannya. Polusi udara menimbulkan berbagai dampak yang merugikan. Kenaikan kadar CO² yang melebihi ambang batas toleransi yang ditetapkan (sekitar 0,0035%) menimbulkan berbagai akibat. Penurunan kualitas udara untuk respirasi semua organisme (terutama manusia) akan menurunkan tingkat kesehatan masyarakat. Asap dari kebakaran hutan dapat menyebabkan gangguan iritasi saluran pernapasan, bahkan terjadinya infeksi saluran pernapasan akut (ISPA).
- c. Pencemaran tanah adalah keadaan dimana bahan kimia buatan manusia masuk dan merubah lingkungan tanah alami. Pencemaran tanah banyak diakibatkan oleh sampah-sampah rumah tangga, pasar, industri, kegiatan pertanian dan peternakan. Pencegahan pencemaran tanah bisa diupayakan dengan melakukan daur ulang sampah plastik, logam, kaca, karet. Limbah deterjen sebaiknya jangan dibuang ke tanah, tetapi ditampung ke dalam bak

penampungan untuk selanjutnya dilakukan pengendapan, penyaringan, dan penjernihan.

3) Merancang Fasilitas yang Harmonis dengan Lingkungan.

Lingkungan hidup terdapat ekosistem, yaitu tatanan unsur lingkungan hidup yang merupakan kesatuan utuh menyeluruh dan saling mempengaruhi dalam membentuk keseimbangan, stabilitas, dan produktivitas lingkungan hidup.

Menurut Salim (2015:71), lingkungan hidup dan pembangunan, menyatakan bahwa lingkungan hidup adalah segala benda, daya, kondisi, keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang kita tempati dan mempunyai hal-hal yang hidup termasuk kehidupan manusia.

Dari berbagai pengertian lingkungan yang sama itu perlu disadari bahwa pengelolaan oleh manusia sampai saat ini tidak sesuai dengan etika lingkungan. Etika lingkungan sangat dibutuhkan untuk menyeimbangkan alam semesta, sementara itu manusia beranggapan bahwa manusia bukan bagian dari alam semesta sehingga manusia secara bebas mengelolanya bahkan sampai merusak lingkungan hidup.

Menurut Salim (2015:73), ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak. Etika adalah sebuah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma dalam menentukan perilaku manusia.

Menurut Sony (2019:98), adapun prinsip-prinsip etika lingkungan antara lain:

- a. Sikap hormat terhadap alam
- b. Prinsip tanggung jawab
- c. Solidaritas kosmis kasih sayang dan kepedulian terhadap alam

- d. Tidak merugikan
- e. Hidup sederhana dan serasi dengan alam
- f. Keadilan
- g. Demokrasi
- h. Integritas moral

2.1.5 Citra Perusahaan

a. Pengertian Citra Perusahaan

Citra perusahaan adalah kesan, perasaan, gambaran atau persepsi publik atau konsumen terhadap organisasi atau perusahaan yang berhubungan dengan nama bisnis, arsitektur, variasi dari produk, tradisi, ideologi dan kualitas yang sengaja diciptakan sebagai cerminan dari identitas sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Sari (2012:5), citra perusahaan merupakan campuran dari aspek fungsional dan emosional yaitu pengalaman terdahulu antara konsumen dengan perusahaan. Citra perusahaan diperlukan untuk mempengaruhi pikiran pelanggan melalui kombinasi dari periklanan, humas, bentuk fisik, kata-mulut, dan berbagai pengalaman aktual selama menggunakan barang dan jasa.

b. Fungsi Citra Perusahaan

Menurut Kanaidi (2010:34), citra perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Menceritakan harapan bersama kampanye pemasaran eksternal, citra positif memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk berkomunikasi dan mencapai tujuan secara efektif sedangkan citra negatif sebaliknya.

- 2) Sebagai penyaring yang mempengaruhi persepsi pada kegiatan perusahaan citra yang positif menjadi pelindung terhadap kesalahan kecil, kualitas teknik/fungsional sedangkan citra negatif dapat memperbesar kesalahan tersebut.
- 3) Sebagai fungsi dari pengalaman dan harapan konsumen atas kualitas pelayanan perusahaan.
- 4) Mempunyai pengaruh penting terhadap manajemen atau dampak internal citra perusahaan yang kurang jelas dari nyata mempengaruhi sikap karyawan terhadap perusahaan.

c. Jenis-jenis Citra Perusahaan

Menurut Sutojo (2014:46), terdapat tiga jenis citra perusahaan yaitu:

- 1) Citra eksklusif, yaitu citra yang dapat ditonjolkan pada perusahaan-perusahaan besar. Yang dimaksud eksklusif adalah kemampuan menyajikan berbagai macam manfaat terbaik kepada konsumen dan pelanggan.
- 2) Citra inovatif, yaitu citra yang menonjol karena perusahaan tersebut pandai menyajikan produk baru yang model dan desainnya tidak sama dengan produk sejenis yang beredar di pasaran.
- 3) Citra murah meriah, yaitu citra yang ditonjolkan oleh perusahaan yang mampu menyajikan produk dengan mutu yang baik, tapi harganya murah.

d. Indikator Citra Perusahaan

Menurut Sari (2012:86), terdapat beberapa indikator yang menjadi dasar pembentukan citra perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepribadian adalah keseluruhan karakteristik perusahaan yang dipahami publik sasaran seperti perusahaan yang dapat dipercaya, perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial.
- 2) Reputasi adalah hak yang telah dilakukan perusahaan dan diyakini publik sasaran berdasarkan pengalaman sendiri maupun pihak lain seperti kinerja keamanan transaksi sebuah bank.
- 3) Nilai adalah nilai-nilai yang dimiliki suatu perusahaan dengan kata lain budaya perusahaan seperti sikap manajemen yang peduli terhadap pelanggan, karyawan yang cepat tanggap terhadap permintaan maupun keluhan pelanggan.
- 4) Identitas perusahaan adalah komponen-komponen yang mempermudah pengenalan publik sasaran terhadap perusahaan seperti logo, warna, dan slogan.

e. Faktor yang Mempengaruhi Citra Perusahaan

Menurut Sari (2012:90) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi citra perusahaan, antara lain yaitu sebagai berikut:

- 1) Aspek ekonomi adalah kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan berkomitmen membantu mensejahterakan masyarakat melalui beberapa program-program.
- 2) Aspek sosial adalah segala meliputi hasil aktivitas hubungan manusia dengan alam disekitarnya.
- 3) Aspek lingkungan adalah kewajiban perusahaan terhadap dampak lingkungan yang dihasilkan dari operasi dan produk, menghilangkan emisi dan limbah,

mencapai efisiensi maksimum dan produktivitas tergantung pada sumber daya yang tersedia, dan penurunan praktik yang dapat berdampak negatif terhadap negara dan ketersediaan sumber daya generasi berikutnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Implementasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) yaitu mengenai program peningkatan atau mempertahankan citra positif perusahaan di mata masyarakat. Penelitian yang berkaitan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) telah banyak dilakukan di Indonesia dengan variabel yang berbeda-beda dan hasil penelitian yang beragam, yaitu:

- a. Silviana Mira Vegawati (2015) melakukan penelitian dengan judul, “*Pengaruh Program Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Citra perusahaan (Survey Pada Warga di Desa Sidodadi Kelurahan Kalirejo Kecamatan Lawang Kabupaten Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel CSR (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap citra perusahaan..
- b. Bahrul Ulum (2014) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Corporate Social Responsibility* terhadap Citra (Survei pada Warga Sekitar PT. Sasa Inti Gending-Probolinggo)”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara stimulan atau bersama-sama.
- c. Sitorus dan Mangoting (2014) dalam judul “*Pengungkapan CSR melalui Pemberdayaan Lingkungan dan HAM terdadap Citra Perusahaan*” Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan dapat diketahui bahwa program pemberdayaan lingkungan dan HAM pada kegiatan CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap citra perusahaan.

- d. Putri Fitriani (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kegiatan CSR terhadap Citra Perusahaan (Studi pada Program Beasiswa Unggulan CIMB Niaga 2011)”. Berdasarkan hasil uji linear sederhana yang telah dilakukan, kegiatan CSR “Beasiswa Unggulan CIMB Niaga” yang diukur melalui implementasi CSR memiliki pengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap citra perusahaan.
- e. Cahyaningsih dan Marina (2011), dalam penelitian berjudul “Pengaruh CSR terhadap Citra Perusahaan (Studi pada SDN Purworejo 02)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program beasiswa pada kegiatan CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap citra perusahaan.
- f. Dwi Ayu Handayani (2011) melakukan penelitian dengan judul “Program *Corporate Social Responsibility* dalam membentuk Citra Positif Perusahaan di PT. HOLCIM INDONESIA Tbk”. Hasil penelitian menunjukkan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) mampu membantu perusahaan mencapai tujuan untuk mendapatkan citra positif perusahaan di benak publik.
- g. Dhani Ramdhani (2010) melakukan penelitian dengan judul “Peranan Humas PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling Melalui Kegiatan CSR dalam Meningkatkan Citra Perusahaan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan humas dalam meningkatkan citra perusahaan melalui kegiatan CSR sangat berpengaruh.

- h. Ratih Hurriyati (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap *Corporate Image* PT BANK NEGARA INDONESIA, TBK”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSR berpengaruh secara positif terhadap *corporate image* sehingga setiap praktik bisnis yang dibentuk dengan perencanaan yang baik dalam perwujudan tanggung jawab sosial akan memberikan persepsi yang baik bagi *corporate image*.
- i. Panji Subakti (2006) melakukan penelitian dengan judul, “Analisis Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* Dampaknya terhadap Citra Perusahaan (*Corporate Image*) pada PT TELKOM, Tbk Pusat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT TELKOM, Tbk terdapat pengaruh yang signifikan antara CSR terhadap Citra Perusahaan, artinya bahwa kegiatan CSR yang dilakukan oleh perusahaan tersebut mempunyai peranan yang penting dalam pembangunan Citra Perusahaan sehingga dalam kegiatan usahanya dalam masyarakat PT TELKOM, Tbk dapat dipercaya sebagai perusahaan yang peduli terhadap masyarakat, lingkungan maupun karyawannya.
- j. Pujiasih (2003) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kinerja Keuangan dalam Kegiatan CSR sebagai Variabel Intervening terhadap Citra Perusahaan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan CSR secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu dan Penelitian yang Dilakukan

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Silviana Mira Vegawati (2015)	Pengaruh Program <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) Terhadap Citra Perusahaan (Survey Pada Warga di Desa Sidodadi Kelurahan Kalirejo Kecamatan Lawang Kabupaten Malang)	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear berganda 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling	Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel CSR (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap citra perusahaan..
Bahrul Ulum (2014)	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Citra (Survei pada Warga Sekitar PT. Sasa Inti Gending-Probolinggo)	1) Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2) Menggunakan analisis regresi linear berganda 3) Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling	Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara stimulan atau bersama-sama antara variabel-variabel CSR
Sitorus dan Mangoting (2014)	Pengungkapan CSR melalui Pemberdayaan Lingkungan dan HAM terhadap Citra Perusahaan.	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear berganda 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa program pemberdayaan lingkungan dan HAM pada kegiatan CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap citra perusahaan.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Putri Fitriani (2012)	Pengaruh Kegiatan CSR terhadap Citra Perusahaan (Studi pada Program Beasiswa Unggulan CIMB Niaga 2011).	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear sederhana 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kegiatan CSR “Beasiswa Unggulan CIMB Niaga” yang diukur melalui implementasi CSR memiliki pengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap citra perusahaan.
Cahyaningsih dan Marina (2011)	Pengaruh CSR terhadap Citra Perusahaan (Studi pada SDN. Purworejo 02).	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear berganda 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program beasiswa pada kegiatan CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap citra perusahaan.
Dwi Ayu Handayani (2011)	Program <i>Corporate Social Responsibility</i> dalam membentuk Citra Positif Perusahaan di PT. HOLCIM INDONESIA Tbk.	1. Menggunakan analisis linear berganda 2. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling 3. Menggunakan metode deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan program CSR mampu membantu perusahaan mencapai tujuan untuk mendapatkan citra positif perusahaan di benak publik.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Dhani Ramdhani (2010)	Peranan Humas PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling Melalui Kegiatan CSR dalam Meningkatkan Citra Perusahaan.	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear berganda 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan humas dalam meningkatkan citra perusahaan melalui kegiatan CSRsangat berpengaruh, ini dapat dilihat dari keberhasilan kegiatan CSRYang telah dilaksanakan.
Ratih Hurriyati (2010)	Pengaruh <i>Corporate Social Responsibility</i> Terhadap Corporate Image PT BANK NEGARA INDONESIA, Tbk.	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear berganda 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa CSR berpengaruh secara positif terhadap <i>corporate image</i> sehingga setiap praktik bisnis yang dibentuk dengan perencanaan yang baik.
Panji Subakti (2006)	Analisis Pelaksanaan <i>Corporate Social Responsibility</i> Dampaknya Terhadap Citra Perusahaan (Corporate Image) Pada PT TELKOM, Tbk Pusat.	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear sederhana 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwaPT TELKOM, Tbk terdapat pengaruh yang signifikan antara CSR terhadap citra perusahaan.

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Pujiasih (2003)	Pengaruh Kinerja Keuangan dalam Kegiatan CSR sebagai Variabel Intervening terhadap Citra Perusahaan.	1. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif 2. Menggunakan analisis linear berganda 3. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan purposive sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan CSR secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan.

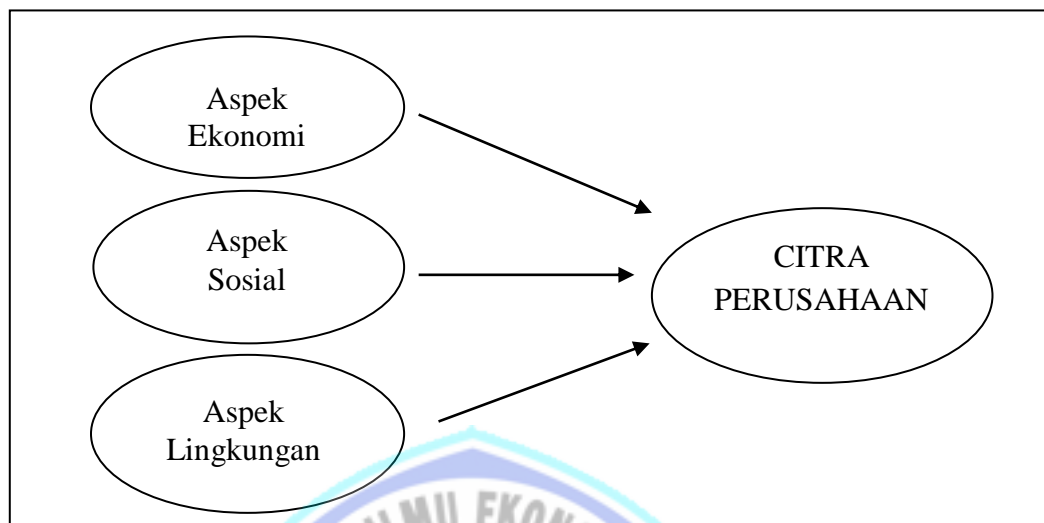
2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah konsep berpikir yang berguna sebagai pendekatan dalam memecahkan suatu masalah. Pada penelitian ini aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan diasumsikan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan.

Penelitian ini menjelaskan tentang adanya variabel yang saling mempengaruhi. Variabel tersebut yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan. Sedangkan variabel terikat yaitu citra perusahaan. Dalam hal ini, terdapat gambaran konsep atau paradigma untuk mempermudah peneliti. Menurut Paramita & Rizal (2018:46), paradigma penelitian yakni cara berpikir yang menggambarkan: (1) keterkaitan variabel yang akan diteliti; (2) macam-macam serta jumlah yang berhubungan dengan rumusan masalah yang harus dijawab; (3) teori yang dipakai untuk merumuskan hipotesis; (4) jenis serta jumlah hipotesis;

dan (5) metode yang berhubungan dengan analisis statistik yang dipakai.

Paradigma dalam penelitian digambarkan pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber : Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu

Paradigma yang digambarkan pada gambar 2.2 merupakan paradigma ganda yang memiliki 4 variabel, yaitu 3 variabel bebas dan satu variabel terikat. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas aspek ekonomi, aspek sosial dan aspek lingkungan berpengaruh terhadap citra perusahaan. Paradigma elips dipakai dalam penelitian ini sebab penelitian ini memakai variabel dengan indikator ganda. Sedangkan jika memakai paradigma dengan variabel efektivitas aspek ekonomi aspek sosial aspek lingkungan citra perusahaan bentuk kotak kurang tepat digunakan, sebab bentuk kotak digunakan untuk variabel dengan indikator hanya satu. Menurut Ferdinand (2014:182), jika suatu variabel memiliki indikator-indikator tunggal maka bentuk yang dikembangkan berbentuk kotak sedangkan apabila suatu variabel mempunyai beberapa indikator maka model yang dikembangkan dalam bentuk elips karena memiliki beberapa indikator.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Oleh karena itu diperlukan pengujian hipotesis yang merupakan suatu prosedur yang didasarkan pada bukti sampel dan teori probabilitas yang digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis adalah pernyataan yang beralasan atau tidak beralasan (Admaja, 2009:111). Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Kuncoro (2013:162), tentang hipotesis adalah “suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.

Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Peneliti bukannya bertahan pada hipotesis yang telah disusun, melainkan mengumpulkan tentang data untuk mendukung atau justru akan menolak hipotesis tersebut. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar dapat sesuai dengan apa yang kita harapkan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui empiris data (Sugiyono, 2012:93). Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Menurut Chahal (2006:67) aspek ekonomi dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) meliputi dampak ekonomi dari kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan. Aspek ini sering kali disalah artikan sebagai masalah keuangan perusahaan sehingga aspek ini diasumsikan lebih mudah untuk diimplementasikan daripada dua aspek lainnya, yaitu aspek sosial dan lingkungan. Aspek ekonomi tidak sesederhana melaporkan keuangan/neraca perusahaan saja, tetapi juga meliputi dampak ekonomi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap operasional perusahaan di komunitas lokal dan di pihak-pihak yang berpengaruh terhadap perusahaan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh aspek ekonomiterhadap citra perusahaan CV. HM Barokah Group di desa Karanganom Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Menurut Saidi dan Abidin dalam Suharto (2007:86), aspek sosial adalah segala meliputi hasil aktivitas hubungan manusia dengan alam disekitarnya. Sementara aspek fisik adalah fenomena yang berkaitan dengan kejadian alam dan aktifitas alam yang mempengaruhi kehidupan manusia. Tanggung jawab sosial harus dimulai dari atas dan dianggap sebagai satu faktor utama dalam perencanaan strategis. Tanpa dukungan manajemen puncak, tidak akan ada program yang berhasil. Jadi, manajemen puncak harus memperlihatkan dukungan yang kuat terhadap tanggung jawab sosial dan mengembangkan kebijakan yang

memperlihatkan komitmen. Berdasarkan hal tersebut, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh aspek sosial terhadap citra perusahaan CV. HM Barokah Group di desa Karangnom Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

Mardikanto (2014:149), aspek lingkungan merupakan kewajiban perusahaan terhadap dampak lingkungan yang dihasilkan dari operasi dan produk, menghilangkan emisi dan limbah, mencapai efisiensi maksimum dan produktivitas tergantung pada sumber daya yang tersedia, dan penurunan praktik yang dapat berdampak negatif terhadap negara dan ketersediaan sumber daya generasi berikutnya. Perusahaan harus menyadari semua aspek lingkungan langsung dan tidak langsung yang berhubungan dengan kinerja usahanya, penyerahan jasa, dan manufaktur produk. Berdasarkan hal tersebut, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh aspek lingkungan terhadap citra perusahaan CV. HM Barokah Group di desa Karangnom Lumajang.