PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA CREDIT COMPANIES CABANG MEDAN

Irwan Nopian Sinaga[1], Indah Husnayani [2]

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indosnesia
Email: [1] *sinaga.irwann@gmail.com*;[2] *Indahhusnayani49@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *Corporate Social Responsibility* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 40 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (*nonprobality sampling*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis secara uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji, menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t yaitu : (1) *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dalam uji f *corporate social responsibility* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi secara bersama-sama *Corporate Responsibility Social* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.

Kata Kunci :

Corporate Social Responsibility, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Optimalisasi perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan konstribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan.

Pada hakekatnya setiap orang, kelompok dan organisasi mempunyai tanggung jawab sosial (*social responsibility*) pada lingkungannya. Tanggung jawab sosial seseorang atau

organisasi adalah etika dan kemampuan berbuat baik pada lingkungan hidup berdasarkan aturan, nilai dan kebutuhan masyarakat. Berbuat baik atau kebijakan merupakan bagian dari kehidupan sosial dari segi kecerdasan, berbuat kebijakan adalah salah satu unsur kecerdasan spiritual. Sementara dalam *konteks* perusahaan, tanggung jawab sosial itu di sebut tanggung jawab sosial perusahaan *Corporate Social Responsibility* (CSR). CSR dapat diartikan sebagai komitmen *industry* untuk mempertanggung jawabkan dampak operasi dalam dimensi sosial serta menjaga agar dampak tersebut menyumbang manfaat kepada masyarakat dan perusahaannya. Melaksanakan CSR secara konsisten dalam jangka panjang akan menumbuhkan rasa simpati masyarakat terhadap kehadiran perusahaan tersebut.

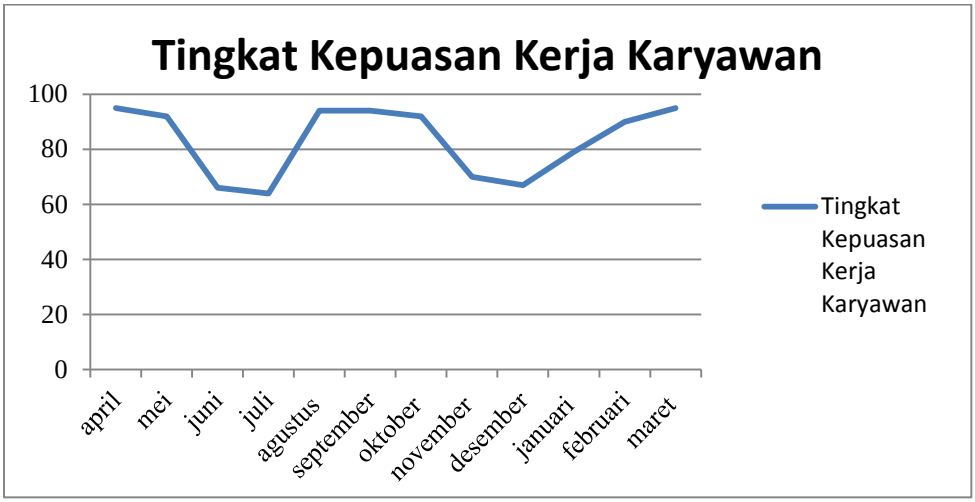
CSR secara signifikan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung merasa nyaman untuk datang bekerja dan mendapatkan gaji, begitu juga halnya dengan ikut berkonstribusi dalam masalah – masalah sosial dan lingkungan sekitar. Hal ini tercermin dari defenisi pendapat Bron dalam Greoning (2008), " *for instance,that the impact of internal CSR directed or shown to employees is likely to increase the sense of employee satisfaction, which, in trun, will also increase the sense of statisfaction with customer and make the company more oriented in the world of marketing* " . dapat didefenisikan bahwa dampak dari CSR internal yang diarahkan atau ditunjukan pada karyawan kemungkinan adalah untuk meningkatkan rasa kepuasan karyawan, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan rasa kepuasan pada pelanggan dan membuat perusahaan menjadi lebih berorientasi dalam dunia pemasaran.

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

Kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan dengan pelaksanaan *corporate social responsibility* merupakan salah satu faktor utama dan terpenting bagi perusahaan karena kepuasan kerja karyawan memberikan dampak yang sangat berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan sikap atau dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Diantaranya yaitu kurang terlaksanakannya progam CSR internal untuk pemenuhan hak – hak karyawan di PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II, seperti : pendekatan keagamaan, pelayanan kesehatan, dan pelatihan kegiatan sosial.

PT Astra Credit Companies Cabang Medan II terletak di jalan Sisinga mangaraja No. 41 Simpang Limun, Kelurahan Sitirejo II, Kecamatan Medan Amplas, Sumatra Utara. Astra Credit Companies atau biasa disingkat dengan ACC adalah perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat. Setiap perusahaan memiliki masalah yang ada pada perusahaannya dan sering terjadi masalah mengenai kepuasan dan salah satunya di PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

Kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan yaitu sering terjadi kurangnya hubungan yang harmonis (tidak ada pendekatan antar atasan dan bawahan) antara atasan dan bawahan sehingga menyebabkan perselisihan pemahaman tentang pekerjaan. Penyabab lainnya tidak pernah diadakan rapat agar karyawan mendapatkan arahan atau masukkan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya kerja sama antar sesama rekan kerja diperusahaan, dan masih ada karyawan yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja bersama. Padahal kerja sama secara tim harus dilakukan untuk mewujudkan keberhasilan.



Sumber : PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II

Gambar 1. Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1. di atas penilaian kepuasan kerja karyawan cenderung mengalami fluktuasi kepuasan kerja. Pada priode bulan Juni, Juli, November, Desember, terjadi penurunan pada devisi SDM sering terjadi keterlambatan karyawan/mangkir, hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti, upah gaji yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja, sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah setiap karyawan, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif antara atasan dan juga bawahan serta tingginya tingkat loyalitas karyawan yang di harapkan perusahaan mengindikasikan turunnya kepuasan kerja. Sedangan bulan April, Mei, Agustus, September, Februari, Maret, mengalami peningkatan dikarenakan THR dan konpensasi berupa *reward* yang di dapatkan pada bulan tersebut di PT. Astra Credit Companies cabang medan II.

Tujuan Penelitian

1. Untuk meneliti pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kepuasan Kerja pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.
2. Untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerjapada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.
3. Untuk meneliti pengaruh *corporate social responsibility* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

Tinjauan Pustaka

***Corporate Sosial Responsibility* (CSR)**

Kegitan yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya membantu lingkungan sekitarnya, orang-orang sekitar lewat menyisihkan sebahagian pendapatan maupun dengan sengaja menyisihkan pemasukan perusahaan untuk CSR perusahaan. Menurut Said (2018) sebagai upaya dari perusahaan untuk menaikkan citranya di mata publik dengan membuat program – program amal yang bersifat eksternal maupun internal. Sedangkan Maria Radyati (2014) menyatakan CSR adalah penyisihan laba untuk donasi dan sumbangan bantuan dalam bentuk lain, misalnya, pembangunan sarana publik seperti jalan, sekolah, rumah ibadah, klinik, dan sebagainya.

Menurut *World Business Council for Sustainable Development* (2011) CSR bukan sekedar sekedar *discretionary* (kebijaksanaan), tetapi suatu komitmen yang merupakan kebutuhan bagi perusahaan yang baik sebagai perbaikan kualitas hidup. Secara filosofis, jika perusahaan berusaha untuk berguna bagi umat manusia maka dalam jangka panjang tentunya akan tetap eksis. Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa CSR (*corporate social responsibility*) merupakan suatu kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan bagi masyarakat ataupun karyawan dalam meningkatkan citra perusahaan di mata publik yang dapat memberikan kebaikan serta manfaatuntuk banyak orang.

Lingkungan Kerja

Faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi karyawan adalah lingkungan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal bahkan maksimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubugan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tepat karyawan bekerja. Disamping itu lingkungan kerja bisa dikatakan merupakan kehidupan sosial, piskologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksnakan tugasnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sofyan (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang di berikan kepadanya dalam satu perusahaan. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat segala sesuatu hal, alat yang berada di sekitar karyawaan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal terpenting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat rasa puas bukan keadaan yang tetap dan konsisten karna dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan – kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun dengan cepat, secepat kepuasan kerja itu timbul, dengan demikian para pemimpin perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan hal tersebut.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan pekerjaan melibatkan aspek – aspek seperti upah atau gaji yang pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Menurut Suwardi (2011) kepuasan kerja atau *job statisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka.Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada prilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari – hari, biasanya di tunjukan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja.Perlu di sadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Sedangkan Menurut Handoko (2010) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerja sama anatara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan serangkaian perasaan menyenangkan atau adanya rasa puas atas apa yang dikerjakan, baik antar individu terhadap pekerjaannya dan juga merupakan hasil penilaian yang subjektif terhadap aspek – aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan kerja itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja serta gaji yang diterima.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

1. Faktor Psikologis, Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhdap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial anatara karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik yang merupakan faktor yang berhubunga dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial merupakan faktor yang berhungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Edy Sutrisno: 2010)

Mangkunegara (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya:

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja sama kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, presepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur, organisasi,pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Penelitian Terdahulu.

Filona (2012) dengan judul: Pengaruh Tanggung Jawab Sosial(CSR) TEerhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi Karyawan Dalam Industri Perbankan. Hasil penelitian ini CSR berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Andika Januardi (2014) dengan judul: Pengaruh Program *Corporate Social Responsibility*(CSR) Internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebingtinggi Sumatra Utara. Dengan hasil penelitian Berdasarkan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* internal memiliki pengaruh besar 31% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatra Utara dan 69% lainnya di pengaruhi oleh faktor – faktor selain *corporate social responsibility* internal dan lingkungan kerja fisik sebesar 96% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatra Utara dan 4% lainnya di pengaruhi oleh faktor faktor selain lingkungan kerja fisik.

Mohd. Zulfadli (2012) dengan judul: Pengaruh Penerapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) oleh PT. RAPP Terhadap Citra Positif Perusahaan di Kalangan Masyarakat Pangkalan Kerinci Timur Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan. Diperoleh hasil variasi nilai variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Mukti Wibowo, dkk (2014) dengan judul: Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjon. Dengan hasil penelitian Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non – fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variable dependen. Dari variable tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel indipenden terhadap variabel dependen.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT Astra Credit Companies Cabang Medan II yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut *nonprobabiltysampling* atau sampling jenuh (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian ini dilakukan bila populasi relative kecil kurang dari 100 orang dan jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu 40 karyawan.

Sumber Data

Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepadapengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen Sugiyono (2010).

Metode Pengumpulan Data.

Menurut Sugiyono (2010) metode pengumpulan data adalah ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber, dan berbagai cara. Proses pengumpulan data merupakan bagian atau tahap penting bagi peneliti. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu suatu cara pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk mendukung suatu informasi atau keterangan yang telah diperoleh.
2. Koesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis yang diberikan kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden.
3. Wawancara, yaitu suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam penelitian.
4. Studi dokumentasi, yaitu dengan mengadakan pencatatan langsung terhadap dokumen atau arsip yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.

HASIL

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Multikonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.809	4.291		1.820	.077		
	X1	.344	.069	.540	4.975	.000	.926	1.080
	X2	.578	.148	.424	3.904	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table 2. menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Statistik
Analisis Regresi Linier Berganda

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,809 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 7,809 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel *Corporate Social Responsibility* dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 7,809 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,344 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika *Corporate Social Responsibility* (X1) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,344 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,578 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,578 yang menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meingkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,578 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel *Corporate Social Responsibility* (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 4, 975 (n-k=40-3=37) > t_{tabel} = 2.026 (terlampir), Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel *Corporate Social Responsibility*. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 3,904 (n-k=40-3=37) > t_{tabel} = 2.026 (terlampir), Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F_{hitung} = 27,298 > F_{tabel} 3,25 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n – k (40-3=37). Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa semua variabel independen yaitu *Corporate Social Responsibility* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,772 artinya secara bersama-sama *Corporate Social Responsibility* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuaan Kerja Karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square.* Dimana nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,574 (57,4%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 57,4% variasi variabel terikat yaitu *Corporate Social Responsibility* dan Lingkungan Kerja pada model dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni dispensasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,884 Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh pernyataan Kartini (2013) bahwa kegiatan CSR salah satunya yakni pekerja sosial kemasyarakatan secara sukarela (*Community Volunteering*) dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja di perusahaan yang memiliki reputasi baik dikalangan masyarakat, membuat mereka merasa puas bekerja di perusahaan.

Selain dari pendapat ahli, hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Filona (2012) Universitas Indonesia, yang berjudul Pengaruh Tanggung Jawab Sosial (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi Karyawan Dalam Industri Perbankan. CSR berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai t-value yang ditunjukkan untuk untuk menguji hipotesis, maka diterima, karena nilainya lebih tinggi dari t-value yaitu sebesar 4,47 >1,96. Hipotesis ini menjelaskan bahwa semakin besar praktek ekonomi CSR dalam perusahaan, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, nilai signifikansinya untuk variabel *Corporate Social Responsibility* (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 4, 975 (n-k=40-3=37) > $t_{tabel,}$ hasil yang didapat dari t_{tabel} = 2.026 (terlampir), berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel *Corporate Social Responsibility*. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel *Corporate Social*

Responsibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang didukung oleh pernyataan Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain dari pendapat ahli, hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjon (2014) Universitas Brawijaya Malang. Yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandetal Malang. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t_{hitung} = 3,904 (n-k=40-3=37) > t_{tabel} = 2.026 (terlampir). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

Pengaruh *Corporate Social Responsibility* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Petkoski dan Twose (2009) CSR dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja yaitu, CSR sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja seseorang karena berperan untuk mendukung pembangunan ekonomi yang bekerja sama dengan lingkungan kerja serta karyawan dan keluarganya, masyarakat lokal dan masyarakat luas untuk meningkatkan mutu hidup mereka dengan berbagai cara yang menguntungkan bagi bisnis dan pembangunan.

Selain dari pendapat ahli, hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh Andika Januardi (2014) Universitas Sumatra Utara, yang berjudul Pengaruh Program *Corporate Social Responsibility*(CSR) Internal dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatra Utara. *corporate social responsibility* internal memiliki pengaruh besar 31% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatra Utara dan 69% lainnya di pengaruhi oleh faktor – faktor selain *corporate social responsibility* dan lingkungan kerja sebesar 96% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatra Utara dan 4% lainnya di pengaruhi oleh faktor faktor selain lingkungan kerja fisik. Secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* internal mempunyai t_{hitung} sebesar (2,001) > nilai t_{tabel} sebesar (1,67) dan lingkungan kerja fisik mempunyai t_{hitung} sebesar (4,643) > nilai t_{tabel}

sebesar (1,67)berarti variable *corporate social responsibility* dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi Sumatera Utara.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini untuk variabel nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F_{hitung} = 27,298>F_{tabel} 3,25 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n – k (40-3=37). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu *Corporate Social Responsibility* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Corporate Social Responsibility* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dimana variabel *Corporate Social Responsibility* nilai $t_{hitung} > t_{table.}$
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) dimana variabel Lingkungan Kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel.}$
3. Secara keseluruhan (simultan) *Corporate Social Responsibility* (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel *Corporate Social Responsibility* (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) > F_{tabel}.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan *corporate social responsibility* dan lingkungan kerja agar hasil penelitannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, hendaknya manajemen pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan II melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan selain dari variabel *corporate social responsibility* dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

A.A, dan Prabu, A., Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

_____2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Alfabeta.

Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Uji Realibilitas Dengan Program SPSS.* Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
Rachman, Nurdizal M. 2011. *Panduan Lengkap Perencanaan CSR*. Jakarta: Penebar Swadaya.
Radyati, Maria R Nindita. 2014. *Sustainable Business dan Corporate Social Responsibility (CSR)*. Jakarta: CECT Trisakti University Indonesia.
Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Prodiktifitas kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
_____2011.*Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* Edisi 1.Bandung : PT. RefikaAditama.
Sugiyono. 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sunyoto. 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
Said, Achmad Lamo. 2018. *Corporate Responsibility dalam perspektif Governance*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Wursanto, I. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
Yusuf, Muhamad Yasir. 2017. *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CSR)*.Depok: Kencana.

Penelitian dan Jurnal

Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen Vol.5 No 1 Juli 2011.
Andika Januardi. 2014. *Pengaruh Program Corporate Social Responsibility (CSR) Internal dan lingkungan kerja fisikter hadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebingtinggi Sumatra Utara Universitas Sumatra Utara*.
Filona. 2012. *Pengaruh Tanggung Jawab Sosial (CSR) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi Karyawan Dalam Industri Perbankan Universitas Indonesia*, Jakarta.
Mohd. Zulfadli. 2012. *Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) oleh PT. RAPP Terhadap Citra Positif Perusahaan di Kalangan Masyarakat Pangkalan Kerinci Timur Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan Universitas Islam Negri Sultan Srif Kasim Riau Pekan Baru*.
Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan EkoNurtjahjon. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandetal Malang Universitas Brawijaya Malang*.