

**ANALISIS PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP
TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PT.
MARTADINATA INDAH DI KECAMATAN
SINDUE TOBATA**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Perbankan Syariah (PSY) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI)
Universitas Islam Negeri (UIN) Palu*

Oleh:

MUH. ICAL

NIM: 163150088

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT Martadinata Indah Di Kecamatan Sindue Tobata” benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa Skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka Skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 25 Maret 2022 M
-22 Sya'ban 1443 H

Penyusun,



Muh Ical

NIM: 16.3.15.0088

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT. Martadinata Indah Di Kecamatan Sindue Tobata**” oleh Mahasiswa atas Nama Muh. Ical NIM: 16.3.15.0088, Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan dihadapan Dewan Penguji.

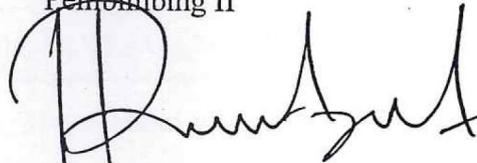
Palu, 25 Maret 2022 M
22 Sya'ban 1443 H

Pembimbing I



Syaifulah, MS, S.Ag., M.S.I
NIP. 19740828 200501 1 002

Pembimbing II

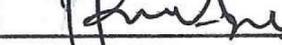


Noor Riefma Hidayah, SE., Ak., M.Sc
NIP. 19900624 201903 2 016

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara Muh Ical NIM. 163150088 dengan judul “Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT. Martadinata Indah Di Kecamatan Sindue Tobata” yang telah diujikan di hadapan dewan penguji sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 20 Februari 2023 M. yang bertepatan dengan tanggal 28 Rajab 1444 H. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S,E) Program Studi Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

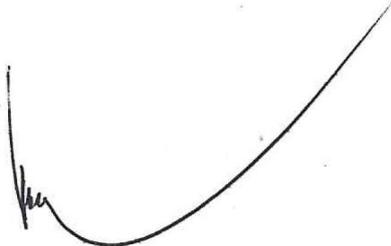
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag	
Munaqisy I	Ferdiawan, S.Pd., M.Pd	
Munaqisy II	Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I	
Pembimbing I	Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I	
Pembimbing II	Noor Riefma Hidayah, SE., Ak., M.Sc	

Mengetahui :

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam


Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E.I
NIP.19860204 201403 1 002


Dr. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP.19650505 199903 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah swt, karena hanya berkat izin dan kuasa-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata”**dengan baik. Sholawat dan salam, senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Saw, beserta para sahabat, sanak keluarga dan pengikutnya.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai hambatan, namun alhamdulillah berkat usaha, kerja keras, kesabaran, do'a serta dukungan baik bersifat materi maupun bersifat moril sehingga hambatan tersebut dapat teratasi dan kemudian skripsi ini terselesaikan. Oleh karena itu penjulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ayahanda Abd Rasyid dan Ibunda Hawaisa yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memotivasi serta memberikan bantuan moril dan materi kepada Penulis, sehingga dapat menyelesaikan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Tidak lupa seluruh keluarga yang senantiasa mendukung Penulis untuk menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah mengizinkan penulis untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi yang bapak pimpin.
3. Bapak Dr. Hilal Malarangan, M.Hi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, yang telah mengarahkan penulis dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
4. Bapak Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E.I selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Bapak Abdul Jalil, M.M selaku Sekertaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
5. Bapak Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I dan Ibu Noor Riefma Hidayah, SE., Ak., M.Sc selaku Pembimbing I dan II yang selalu membimbing dan mengarahkan kepada penulis sehingga bisa terselesaikan.
6. Kepala Perpustakaan dan semua staf yang telah melayani dan memberikan berbagai kemudahan dalam proses pencarian buku referensi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selama ini telah memberikan ilmu kepada penulis sejak dari awal masuk sampai akhir menyelesaikan perkuliahan.
8. Seluruh Civitas Akadenika Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis serta rekan-rekan seangkatan dan yang telah memberikan bantuan secara moril

ataupun materil, sehingga menjadikan landasan yang kokoh bagi penulis dalam mengembangkan keilmuan pada masa yang akan datang.

9. Teman-teman yang selalu memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini

Demikianlah, semoga Allah swt senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Palu, 25 Maret 2022 M
22 Syakban 1443 H

Penulis,



Muh Ical
NIM: 16.3.15.0088

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Penegasan Istilah	6
E. Kerangka Pemikiran	7
F. Garis-Garis Besar Isi	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan Perusahaan.....	11
2. Standar Kerja	14
3. Penilaian Kerja	15
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
5. Dimensi Karyawan	18
6. CSR.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Kehadiran Peneliti.....	23
D. Data dan Sumber Data.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Analisis Data	25

G. Pengecekan Pengumpulan Data	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
B. Kinerja Karyawan di PT Martadinata Indah Kecamatan Sindue Tobata.....	32
C. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.....	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	46
B. Saaran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat izin Penelitian
2. Surat Balasan Penelitian
3. Instrumen wawancara
4. Surat Pengajuan Judul Skripsi
5. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
6. Surat Keterangan Tim Penguji Proposal
7. Surat Keterangan Tim Penguji Skripsi
8. Kartu Seminar Proposal
9. Kartu Bimbingan Skripsi
10. Dokumentasi
11. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Muh. Ical
NIM : 16.3.15.0088
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT. Martadinata Indah Di Kecamatan Sindue Tobata

Skripsi ini membahas tentang "Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT. Martadinata Indah Di Kecamatan Sindue Tobata" dengan rumusan masalah yaitu 1) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata ? 2) Bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata?

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Dengan memilih lokasi PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata Kabupaten Donggala. Sumber data yang diperoleh dari data primer dan sekunder yang relevan dengan masalah yang diteliti, tehnik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan tehnik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data serta verifikasi data .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari tingkat pendidikan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan, kemampuan karyawan di PT Martadinata Indah sudah cukup baik. Motivasi yang diberikan PT Martadinata Indah pada karyawannya dapat berupa pemberian intensif dan pemberian gaji yang sesuai pada karyawannya, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman bagi karyawannya. Adapun dukungan dari perusahaan itu sendiri masih ada yang belum terpenuhi seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, dan dari segi fasilitas seperti alat teknologi yang masih terbatas. Selanjutnya keberadaan pekerjaan karyawan di PT Martadinata Indah sudah sesuai dan karyawannya pun sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini. Pada kegiatan *Cause Promotions*, PT Martadinata Indah belum melaksanakannya, tetapi masih sementara direncanakan. *Cause Related Marketing*, dikegiatan ini PT Martadinata Indah memberikan sumbangan kepada masyarakat tertentu yang ada dilingkungan perusahaan. Kemudian kegiatan Corporate Sosial Marketing, PT Martadinata Indah melaksanakan sosialisasi pada masyarakat terkait pembuatan kerajinan tangan yang bahan dasarnya dari sampah plastik, sebagai salah satu upaya menjaga kesehatan dan kelestarian lingkungan sekitar, sekaligus mendapatkan penghasilan bagi masyarakat.

PT Martadinata indah, dalam Meningkatkan kesadaran karyawan terhadap etika kerja, kehadiran, dan tanggung jawab pegawai, Meningkatkan kualitas pekerjaan, didukung dengan peningkatan peralatan dan teknologi yang memadai sehingga tugas pokok dan fungsi pegawai terlaksana dengan baik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya selalu berupaya dalam menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Persaingan perusahaan jasa di Indonesia semakin pesat, oleh karena itu agar suatu perusahaan bisa bertahan dan bersaing, maka harus ditunjang melalui kinerja perusahaan, dan kinerja perusahaan yang baik dibentuk melalui kinerja karyawan, karena karyawan adalah tumpuan utama perusahaan.

Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. kontribusi karyawan pada perusahaan akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan yang efektif dan berperilaku secara benar, tidak hanya jumlah usaha, tetapi juga arah dari usaha. dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya.¹

Setiap perusahaan memiliki tujuan dan tanggung jawab yang ingin dicapai. Perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham, menjaga kelangsungan hidup perusahaan atau meningkatkan laba dalam jangka waktu atau periode tertentu. Tujuan ini tidak hanya merupakan kepentingan bagi para pemegang saham, tetapi juga akan memberikan manfaat terbaik bagi

¹ Eko Budiyanto, dan Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan* (cet. 1, Banten: CV. AA. Rizky, 2020), 9

masyarakat.² Artinya bahwa tujuan akhir dari setiap perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan, yang tentunya juga memberikan manfaatnya bagi kelangsungan hidup masyarakat.

PT. Martadinata Indah merupakan perusahaan tambang salah satu perusahaan yang mempekerjakan supir truk di desa Alindau Kec. Sindue Tobata Kab. Donggala. PT. Martadinata Indah adalah perusahaan yang memproduksi batu, krikil, batu pecah dan pasir, dengan jumlah keseluruhan pekerja 89 orang. Bekerja pada bagian produksi pasir, produksi krikil, driver, alat berat, kelistrikan, mekanik pemeriksaan, (*Checker*), logistic, dan *security*.

PT. Martadinata Indah perlu melakukan peningkatan kualitas tenaga kerja atau karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja dan jumlah ketidakhadiran karyawan.

Karyawan merupakan faktor produksi yang sangat berpengaruh terhadap berjalannya atau berkembangnya suatu perusahaan, dimana sebagai suatu faktor produksi karyawan ditempatkan pada posisi ketiga yang berada dibawah faktor tanah dan modal. Untuk itu sumber daya manusia (karyawan) senantiasa perlu dibina dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan atau ditingkatkan kualitasnya guna meningkatkan kinerjanya.³

Permasalahan karyawan yang sering dijumpai didalam suatu perusahaan adalah betapa pentingnya dan sulitnya mengatur karyawan. Untuk itu karyawan harus dikembangkan potensinya dan diberikan suatu harapan

² Aminatuzzahra, 2010, *Analisis Pengaruh Current Ratio.....*, h. 30

³ Vifira Rambe, “*Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri*”, *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, 2013, (26 Oktober 2022), 3.

yang lebih menjanjikan dan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk meningkatkan diri demi kelangsungan hidup perusahaan pada masa yang akan datang.

Produktivitas kerja karyawan harus dipertahankan dan harus ditingkatkan demi menunjang aktivitas perusahaan. Untuk itu karyawan yang mengalami masalah berupa stress dan kejenuhan harus segera diantisipasi dengan cara mencari solusi yang terbaik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Bila pemenuhan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional tidak terpenuhi akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan baik secara fisik maupun mental.

Pada dasarnya karyawan mempunyai motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja atau aktivitas yang dilakukannya. Jika sesuatu yang diinginkan tersebut terpenuhi akan menimbulkan perusahaan senang dan puas, begitu juga sebaliknya apabila keinginan tidak dapat diwujudkan maka menimbulkan kekecewaan yang berakibat negatif baik bagi diri sendiri maupun perusahaan, karena dapat menurunkan produktivitas dan rendahnya kedisiplinan kerja.

Untuk mendorong karyawan agar lebih produktif dalam bekerja, maka pihak manajer harus memperhatikan upah, jaminan sosial serta tunjangan sosial yang diberikan sesuai dengan tingkat kegiatan yang dilaksanakan. Dengan demikian apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik maka dapat menimbulkan produktivitas karyawan dan berakibat positif karena sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan. Misalnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan pencapaian produktivitas perusahaan, karena melalui tingkat kinerja karyawan maka tingkat produktivitas yang diinginkan dapat direalisasikan. Oleh

karena itu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.⁴

Demikian pula halnya dengan perusahaan yang bergerak dibidang barang dan jasa pada PT Martadinata Indah Sindue Tobata, tentu sangat mengharapkan agar para karyawan mampu mencapai produktivitas yang optimal, Sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan serta dapat memberikan manfaat yang terbaik bagi kelangsungan hidup di masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian “Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan pada PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata ?
2. Bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata.

⁴ Vifira Rambe, “Analisis Kinerja Karyawan, 5.

b. Untuk mengetahui tanggung jawab sosial perusahaan PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesesuaian antara teori-teori yang ada dengan praktik dilapangan khususnya mengenai kinerja karyawan perusahaan

b. Manfaat praktisi

1) Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap kinerja karyawan yang akan memengaruhi kualitas perusahaan

2) Investor

Penelitian ini dapat digunakan oleh investor sebagai referensi yang dapat memberikan informasi dan pengetahuan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan menentukan pilihan dalam berinvestasi pada perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif dan pertumbuhan jangka panjang yang lebih baik.

3) Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan yang terkait dengan tanggung jawab social perusahaan.

D. Penegasan Istilah

1. Analisis

Analisis adalah usaha dalam mengamati sesuatu secara mendetail dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan juga dapat diartikan dengan prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.⁵

3. Tanggung Jawab Sosial

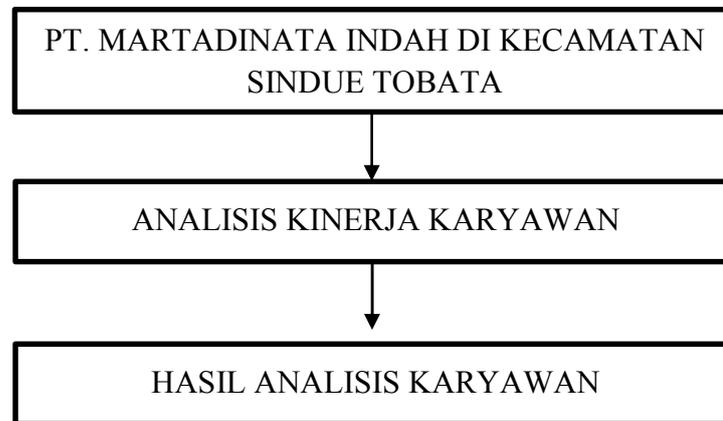
Tanggung jawab social perusahaan adalah sebuah program yang ada pada sebuah perusahaan yang bersifat tolong menolong dan peduli terhadap sesama. Seluruh perusahaan termasuk perbankan juga wajib untuk melaksanakannya minimal sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang mewajibkannya, kewajiban tersebut tercantum pada undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Setia perusahaan perseroan terbatas harus melaksanakan program tanggung jawab sosialnya.⁶

⁵ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan*, (cet. 1, Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 2.

⁶Efa Hafannaafi'ah, *Efektifitas Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT BPRS Madina Mandiri Sejahter*, (Jokjakarta : Universitas Islam Indonesia, 2018), 8

E. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa penulis melakukan penelian pada PT. Martadinata Indah Kecamatan Sindue Tobata, dalam penelitian tersebut bahwa penulis melakukan analisis terkait kinerja karyawan perusahaan sehingga dapat mengetahui hasil.

F. Garis-garis Besar Isi

Untuk mempermudah pemahaman pembaca pada proposal skripsi ini, penulis merangkum isi proposal skripsi kedalam garis-garis besar. Pada proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab dengan masing-masing pembahasan antaranya ialah:

Bab I sebagai pendahuluan terbagi beberapa poin yaitu latar belakang masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penegasan istilah, kerangka pemikiran dan garis-garis besar isi.

Bab II berisi kajian pustaka, bagian ini menguraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, dan memaparkan teori-teori yang terkait dengan objek penelitian.

Bab III yaitu metode penelitian. Pada bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis.

Bab IV terdiri dari gambaran umum PT Martadinata Indah, kinerja karyawan serta tanggung jawab social perusahaan PT Martadinata Indah.

Bab V berisikan kesimpulan dan saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis mencantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan oleh penulis. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian sekarang dan sebelumnya yang berkaitan dengan judul penulis saat ini. Adapun penelitian dan hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. **Hayatul Fadri**, penelitian tahun 2017 berjudul "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang". penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja sekaligus pada kinerja karyawan. metode analisis data menggunakan uji simultan dan uji parsial. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi dan lingkungan kerja secara parsial signifikan efek pada karyawan.¹

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama membahas tentang analisis kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Akan tetapi terdapat beberapa perbedaan diantaranya tempat penelitian dan metode penelitian yang berbeda, selain itu pada penelitian tersebut hanya terfokus pada analisis kinerja karyawan saja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis

¹ Hayatul Fadri, "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang", Vol. 4 No. 1, C:\Users\acer\Music\DOC-20221029-WA0004, 414.

memfokuskan penelitian pada analisis kinerja karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

2. **Raihanah Daulay, dkk** Penelitian tahun 2019 berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja, Disiplin dan Kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 85 orang karyawan perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat memperlihatkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, tanggungjawab kerja, disiplin, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. Adapun perbedaannya terdapat pada fokus penelitiannya, yang mana penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis memfokuskan pada analisis kinerja karyawan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

² Raihanah Daulay dkk, “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan”, ISSN 2714-8785, Universitas Mohamadiyah Sumatera Utara 2019), 210.

3. **Vifira Rambe**, penelitian tahun 2013 berjudul “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dan kebijakan dalam peningkatan kinerja karyawan. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara teknik Sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri adalah kemampuan, motivasi, pendidikan dan pelatihan.³

Penelitian tersebut memang terlihat hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, karena sama-sama membahas tentang analisis kinerja karyawan di suatu perusahaan. Namun kedua penelitian ini tentunya memiliki perbedaan diantaranya, pada fokus penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tidak hanya membahas tentang analisis kinerja karyawan saja, tetapi juga mencakup tanggung jawab sosial perusahaan, sedangkan pada penelitian tersebut hanya terfokus pada analisis kinerja karyawan saja.

B. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan Perusahaan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu

³ Vifira Rambe, “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri”, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2013), 1.

yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan.⁴ Kinerja karyawan sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja.⁶

kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang yang di nilai dari beberapa periode yang ditentukan. Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Sedangkan kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat.

⁴ Raihanah Dulay dkk, “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan”, 211.

⁵Ilham Nuryasin dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14, No. 1 2016, 19.

⁶Windy Aprilia Murty, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), *Article Ilmiah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perpanas Surabaya*, 2012, 3.

Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.⁷ Kinerja merupakan kuantitas dan kaulitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sebagai hasil dari kemampuan dan usaha.⁸

Melan Anggriani Asnawi, mengemukakan bahwa: Dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama priode waktu yang dicapai instansi.⁹

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang dicapai karyawan dari suatu pekerjaan menjadi bahan evaluasi bagi kualitas kinerja karyawannya. oleh karena itu, perusahaan harus menentukan target kinerja yang akan dicapai dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

Selanjutnya kinerja karyawan perusahaan dapat diukur dengan indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

- a. kualitas kerja, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

⁷ Ibid, 212.

⁸Ibid.,

⁹ Melan Anggriani Asnawi, *Kinerja Karyawan*, (cet. I, Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), 11.

- b. Kuantitas kerja, Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang, perjam kerja.
- c. Ketetapan Waktu, menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas, menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen, tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.¹⁰

Karyawan berkualitas dan memiliki pengetahuan yang tinggi, akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri, serta meningkatnya prestasi perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan yang signifikan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan dalam lingkup persinggahan bisnis baik produksi maupun jasa yang tidak stabil. manajemen pengetahuan merupakan suatu disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja efektif.

¹⁰ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan*, (cet. I, Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021), 7.

2. Standar Kinerja

Dalam masalah kinerja ini ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan dibawah standar, yaitu mulai dari keterampilan kinerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki motivasi yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Tetapi seorang personil yang memiliki keterampilan namun tidak mempunyai keinginan perlu adanya strategi motivasi.

Standar kinerja pekerjaan (*Performance Standard*) menentukan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan criteria terhadap kesuksesan pekerjaan yang diukur. Beberapa persyaratan yang mesti dipenuhi standar kinerja pekerjaan adalah :

- a. Haruslah mudah diukur
- b. Standar kinerja haruslah mudah dipahami karyawan
- c. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi
- d. Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan
- e. Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk
- f. Standar pekerjaan haruslah dinyatakan dalam bentuk angka
- g. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.¹¹

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam Sami'an (2012) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan Mejjia dalam Sami'an (2012) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :

¹¹ Vifira Rambe, "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri", 14

- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. Pengukuran, merupakan inti dari proses system penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk.
- c. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan.¹²

Teknik yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar- standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, departemen sumber daya dan organisasi perusahaan bakal diuntungkan.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik orang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Sebagaimana yang dikemukakan

¹²Erlinda dkk, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2, 2014, 3.

Mangkuprawiro bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kinerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kinerja.¹³ Adapun aspek penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. bermanfaat dari pengawasan
- c. merasa terikat dalam melajani klaien
- d. berhubungan baik dengan staf lain
- e. memudahkan pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan manajemen.¹⁴

Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota instansi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi instansi. kendatipun semua instansi sama-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk penilaian kinerja karyawan, terdapat fariasi yang sangat besar dalam berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upa/ gaji, jaminan social, keamanan kerja).¹⁵

¹³ Ibid, 17.

¹⁴ Melan Anggriani Asnawi, *Kinerja Karyawan*, 12.

¹⁵ Ibid, 16.

Penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien memerlukan beberapa persyaratan agar menguntungkan organisasi dan karyawan yang bekerja untuk organisasi. Persyaratan tersebut menurut Wirawan adalah :

a. Relevansi

Penilaian kinerja karyawan harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi atau perusahaan antara lain harus berhubungan strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan juga terdapat relevansi dengan pencapaian strategi organisasi atau perusahaan.

b. Reliabilitas

Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dari system penilaian kerja karyawan. Bila satu orang karyawan dinilai oleh dua orang penilaian independen mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda.

a. Sentivitas

Penilaian kinerja karyawan harus sensitive, artinya dapat membedakan kinerja yang sangat baik, baik senang, buruk dan sangat buruk.

b. Akseptabilitas

Penilaian kinerja karyawan harus akseptabel artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan.

c. Praktikal

Penilaian kinerja karyawan harus praktis, artinya mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para manajer dengan mudah.

d. Tidak Melanggar Undang-Undang

Baik di Negara maju maupun Indonesia, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan sepenuhnya merupakan urusan perusahaan tetapi tetap sesuai dengan undang-undang yang ada salah satunya Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”¹⁶

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

b. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.¹⁷ Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta

¹⁶Ibid.,

¹⁷Yerni Retno Rahayu, Ary Sutrischastini, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol. 2, No. 1, 2022, 80.

menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

c. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kinerja mereka akan semakin baik pula.

e. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁸

¹⁸Iendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan*, (cet. I, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media' 2021), 81.

5. Dimensi Karyawan

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna karena orang yang berbeda akan mengartikannya secara berlainan, seperti kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan, kecocokan untuk pemakaian perbaikan berkelanjutan, bebas dari kerusakan atau cacat.¹⁹ Proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukur yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka.²⁰ Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan Pengawasan (*Need for Supervision*)

¹⁹ Andi Alfianto Anugrah Ilahi, Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank, *Ansir Bunga Rampai Journal*, Vol. 1 (1) 2022, 8.

²⁰Novi Aisha, Efry Kurnia, Pengaruh Kuantitas Pelayanan dan Kualitas Pelayanan terhadap Citra Merek pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9, No. 2, 2018, 128.

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan²¹

6. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan /*Corporate Social Responsibility* (CSR)

a. Pengertian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Perusahaan merupakan badan usaha yang menjalankan kegiatan di bidang perekonomian secara terus-menerus, bersifat tetap, dan terang-terangan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba yang dibuktikan dengan pembukuan. Tanggungjawab sosial merupakan suatu pemikiran bahwa bisnis memiliki tanggungjawab tertentu kepada masyarakat selain mencari keuntungan. Makna *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang lebih luas adalah menuju *Social Responcibility* dan *Social Leadership*. Tanggung jawab sosial dapat diartikan sebagai kewajiban perusahaan untuk merumuskan kebijakan, mengambil keputusan, dan melaksanakan tindakan yang memberikan manfaat kepada masyarakat.

Program CSR dikelompokkan menjadi *cause promotion*, *cause related marketing*, *corporate societal marketing*, *corporate philanthropy*, *community volunteering* dan *socially responsible business practise*

²¹ Ibid, 87.

- 1) *Cause Promotions*, perusahaan menyediakan dana atau sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap suatu masalah sosial.
- 2) *Cause Related Marketing*, perusahaan memiliki komitmen untuk menyumbangkan persentase tertentu dari penghasilan untuk suatu kegiatan sosial berdasarkan besarnya penjualan produk.
- 3) *Corporate Social Marketing*, perusahaan mengembangkan dan melaksanakan kampanye untuk mengubah perilaku masyarakat dengan tujuan meningkatkan kesehatan dan keselamatan publik, menjaga kelestarian lingkungan hidup serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 4) *Corporate Philanthropy*, perusahaan memberikan sumbangan langsung dalam bentuk derma untuk kalangan masyarakat tertentu.
- 5) *Community Volunteering*, perusahaan mendukung serta mendorong para karyawan, para pemegang franchise atau rekan pedagang eceran untuk menyisihkan waktu mereka secara sukarela guna membantu organisasi-organisasi masyarakat lokal maupun masyarakat menjadi sasaran program.
- 6) *Socially Responsible Business Practise (Community Development)*, perusahaan melaksanakan aktivitas bisnis melampaui aktivitas bisnis yang diwajibkan hukum serta melaksanakan investasi yang mendukung

kegiatan sosial dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan komunitas dan memelihara lingkungan hidup.²²

b. Manfaat Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Manfaat yang didapatkan dari pelaksanaan tanggungjawab sosial perusahaan, baik bagi perusahaan sendiri, bagi masyarakat, pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya. dalam hal ini Wibisono yang dikutip oleh Naning Fatmawatie memaparkan bahwa manfaat yang akan diterima dari pelaksanaan CSR, diantaranya:

- 1) Bagi Perusahaan. Terdapat empat manfaat yang diperoleh perusahaan. *Pertama*, keberadaan perusahaan dapat tumbuh dan berkelanjutan dan perusahaan mendapatkan citra yang positif dari masyarakat luas. *Kedua*, perusahaan lebih mudah memperoleh akses terhadap modal (capital). *Ketiga*, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia (human resources) yang berkualitas. *Keempat*, perusahaan dapat meningkatkan pengambilan keputusan pada hal-hal yang kritis (*critical decision making*) dan mempermudah pengelolaan manajemen risiko (*risk management*).
- 2) Bagi masyarakat, praktik CSR yang baik akan meningkatkan nilai-tambah adanya perusahaan di suatu daerah karena akan menyerap tenaga kerja, meningkatkan kualitas sosial di daerah tersebut.
- 3) Bagi lingkungan, praktik CSR akan mencegah eksploitasi berlebihan atas sumber daya alam, menjaga kualitas lingkungan dengan menekan tingkat polusi dan justru perusahaan terlibat mempengaruhi lingkungannya.
- 4) Bagi negara, praktik CSR yang baik akan mencegah apa yang disebut "*corporate misconduct*" atau malpraktik bisnis seperti penyuapan pada aparat negara atau aparat hukum yang memicu tingginya korupsi. Selain itu, negara akan menikmati pendapatan dari pajak yang wajar (yang tidak digelapkan) oleh perusahaan.²³

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa program tanggung jawab sosial perusahaan bukan hanya memberikan manfaat bagi pihak perusahaan itu sendiri, tetapi juga memberikan manfaat bagi negara, karena

²²Naning Fatmawatie, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, (cet. I, Jawa Timur: STAIN Kediri Press, 2017), 8.

²³ Ibid, 20.

menghasilkan pendapatan dari pajak perusahaan. Selain itu, program tanggung jawab sosial perusahaan juga memberikan manfaat bagi masyarakat itu sendiri, diantaranya terbukanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat serta dapat meningkatkan kualitas kualitas sosial di daerah tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah.¹ Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.² Teknisnya, penulis terjun langsung di lapangan yakni menganalisis kinerja karyawan perusahaan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam penelitian lapangan yang digunakan, penulis dapat menganalisis teori-teori yang sudah di tentukan sehingga data yang diperoleh di lapangan tersusun dengan rapi.

Penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistic dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai teknik ilmiah.³

¹ Emzir, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 3.

² Arifin Zainal, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 140.

³ Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 6.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Martadinata Indah di Kecamatan Sindue Tobata Kabupaten Donggala

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti pada suatu lokasi penelitian merupakan suatu keharusan, apalagi penelitian ini bersifat kualitatif. Kehadiran peneliti dilakukan secara resmi yakni cara peneliti mendapat terlebih dahulu surat izin penelitian dari Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, kemudian peneliti melaporkan maksud penelitian. Berdasarkan izin tersebut diharapkan peneliti mendapat izin dan diterima sebagai peneliti untuk melakukan penelitian terhadap pokok masalah sesuai data yang diperlukan.

D. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Suatu penelitian dikatakan tidak bersifat ilmiah apabila tidak ada data dan sumber data. Yang dapat dipercaya, karena jenis penelitian ini kualitatif, maka menurut S. Nasution, sumber data dalam suatu penelitian tersebut dikategorikan dalam dua bentuk yaitu, "data primer dan sekunder"⁴

1. Data Primer, adalah jenis data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian, yaitu data yang berasal dari informan secara lisan melalui wawancara. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Karyawan dan pihak manajemen di PT. Martadinata Indah. Data primer adalah data yang diperoleh atau diumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli

⁴ S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* (Cet. IV, Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 143

atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung.

2. Data sekunder yaitu data pelengkap terhadap permasalahan yang diperoleh melalui dokumentasi, literatur, catatan yang berkaitan dengan objek penelitian, dan sumber lainnya yang menunjukkan kondisi objektif mengenai kinerja karyawan dan tanggung jawab sosial perusahaan di PT. Martadinata Indah. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).⁵

Sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini adalah data dan informasi dari dokumen-dokumen atau informasi-informasi yang di dapatkan dari pihak perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menerapkan tiga macam teknik pengumpulan data yang mana hal ini diambil mengingat ketiganya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Adapun tiga teknik pengumpulan data yang digunakan dalam karya ilmiah ini dapat dikemukakan sebagai berikut

1. Observasi

Pengamatan atau pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang akan diteliti.⁶ Observasi merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif untuk menyadari

⁵ Sandu Siyoto, & M. Ali Sosik, (Cet. I, Yogyakarta : Literasi Media Publishing, 2015), . 67-68

⁶ Nasir Budiman, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (skripsi, tesis dan disertasi). banda aceh: Ar-raniry press, 2004). 30

adanya sesuatu rangsangan tertentu yang diinginkan.⁷ Mengamati secara langsung terhadap objek penelitian yaitu aktivitas, baik melalui penglihatan maupun pendegaran.

Teknik observasi adalah teknik pengumpulan data yang di gunakan dengan jalan mengandalkan pengamatan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang di selidiki.⁸ Dalam penelitian kualitatif observasi/pengamatan adalah suatu teknik utama dalam pengumpulan data. Observasi ini dimaksudkan untuk mengetahui kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan tindakan. Teknik observasi yang digunakan adalah observasi langsung sebagaimana dijelaskan oleh Winarno Surakhmad, "yaitu teknik pengumpulan data di mana penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa akhir) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan yang dilakukan dalam situasi sebenarnya maupun pengamatan itu dilakukan dalam situasi buatan yang khusus diadakan".⁹

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan percakapan antara dua pihak untuk tujuan-tujuan tertentu. Wawancara adalah tehknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti. Wawancara (*Interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapain itu dilakukan

⁷ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal Edisi I*, cet.X , (Jakarta: bumi aksara, 2008). 63

⁸ Husain Usman dan Purnomo Setya Diabad, *metode penelitian sosial*, (Jakarta: bumi aksara, 1996). 54

⁹Winarno Surakhmad, *Dasar dan Teknik Research, Pengantar Metode Ilmiah*. (Bandung: Tarsito, 1978), 155.

oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Wawancara adalah metode data dengan mewawancarai beberapa informan penelitian ini. Supaya hasil wawancara dapat terekam dengan baik dan peneliti memiliki bukti telah melakukan proses wawancara kepada informan atau sumber data maka dibutuhkan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam wawancara adalah:

- a. Buku catatan yang berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data.
- b. Tape recorder atau perekam suara berfungsi untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan.
- c. Camera untuk memotret jika peneliti sedang melakukan pembicaraan atau percakapan.
- d. Pedoman wawancara disusun secara tidak terstruktur yang digunakan untuk menjadi sumber-sumber pertanyaan.¹⁰

3. Dokumentasi

Dokumentasi ini berasal dari kata dokumen, yang berarti bahan-bahan tertulis.¹¹ Teknik ini digunakan ketika mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan baik itu berupa dokumen, angket, dan sebagainya. Dokumentasi merupakan salah satu teknik penting dalam suatu penelitian dengan mengumpulkan informasi yang telah ada pada lembaga terkait.

¹⁰Sugiyono, *Metode*, 15.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah Suatu Pendekatan Praktek*, (Ed. II, Cet. IX, Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 158

Dokumentasi adalah pengumpulan bukti-bukti dan keterangan mengenai peristiwa yang suda berlalu. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang penting dan dapat menunjang dan keakuratan data penelitian (seperti gambar, kutipan, dokumen dan bahan refeensi lainnya).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun oranglain. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan yaitu:

1. Data Reduction (Reduksi data)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian mereduksi data sehingga dapat disajikan dalam satu bentuk narasi yang utuh.

Matthew B. Miles dan A. Michel Huberman, menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian padapenyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.¹²

Reduksi data diterapkan pada hasil observasi, *interview*, dokumentasi dengan mereduksi kata-kata yang dianggap penulis tidak signifikan bagi

¹² Matthew B. Milles, et.al, *Qualitative Data Analisis*, diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi dengan judul *Analisis Data Kualitatif*, buku Sumber tentang Metode-metode Baru, (Cet.I, Jakarta: UI-Press, 1992), 16

penelitian ini, seperti keadaan lokasi observasi dan dokumentasi yang tidak terkait dengan masalah yang diteliti, gurauan, basa basi informan dan sejenisnya.

2. *Data Display* (Penyajian data)

Penyajian data yaitu menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut.

Matthew B. Miles dan A. Michel Huberman, menjelaskan bahwa alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Kami membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian-penyajian, kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan-lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian tersebut.¹³

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga member kemungkinan akanadanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi.¹⁴

Dengan demikian, pendekatan penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif. Oleh karena itu, data disajikan dalam bentuk kata-kata/kalimat sehingga menjadi satu narasi yang utuh.¹⁵

¹³*Ibid*, 19

¹⁴*Ibid*.,

¹⁵*Ibid*, 17

3. Verifikasi data

Data yang telah direduksi dan disajikan akan menghasilkan kesimpulan yang merupakan awal yang bersifat sementara. Jika pada pengumpulan data tahap berikutnya tetap didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel, dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Penarikan kesimpulan berupa kegiatan interpretasi, yang menemukan makna data yang telah disajikan.

Verifikasi data yaitu pengambilan keputusan dari penulis terhadap data tersebut.

Matthew B. Miles dan A. Michel Huberman, menjelaskan bahwa Kegiatan analisis ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan preposisi.

Dalam kegiatan memverifikasi, penulis mengambil kesimpulan dengan mengacu pada hasil dari reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, penulis pilih yang mana sesuai dengan judul dan membuang yang tidak perlu.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Sebagai langkah akhir dalam penelitian ini adalah melihat keabsahan data yang sudah penulis dapatkan selama meneliti di Perusahaan PT. Martadinata Indah Sindue Tobata. Untuk mendapatkan data yang benar-benar valid dan memiliki akurasi yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Pengecekan keabsahan data adalah salah satu tahapan penulis lakukan dengan cara tri-angulasi data yakni mengecek atau meneliti kembali sumber data metode yang dipakai, dan menghubungkannya dengan pendapat teori yang ada, dengan melakukan tahapan ini maka data yang diperoleh dan dituangkan ke dalam karya ilmiah benar-benar dan yang valid dan akurat.

Lexy J. Meleong dalam buku metodologi penelitian kualitatif mengemukakan bahwa: Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) menurut versi *positivisme* dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri.¹⁶

Pengecekan keabsahan data dalam suatu penelitian kualitatif yang dibutuhkan untuk mendapatkan validitas dan tingkat kredibilitas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini Penulis menggunakan pembahasan (diskusi), dimana Penulis mengumpulkan teman-teman yang dianggap mengerti tentang judul proposal ini melalui data yang Penulis peroleh dan hasil penelitian.

Pengecekan keabsahan data juga dimaksudkan agar tidak terjadinya keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu pada diri Penulis sendiri maupun para pembaca sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang dirugikan terutama Penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data atau validitas data tidak diuji dengan menggunakan metode statistik, melainkan dengan analisis kritis kualitatif. Adapun pengecekan keabsahan data diterapkan dengan beberapa metode triangulasi, antara lain:

¹⁶Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 171

1. Triangulasi dengan sumber

Triangulasi dengan sumber, berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan yaitu: (1) membandingkan data hasil wawancara; (2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; (4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintah (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2. Triangulasi dengan metode

Triangulasi dengan metode, terdapat dua strategi, yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian, beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama;

3. Triangulasi penyidik

Triangulasi penyidik, ialah dengan jalan memanfaatkan penelitian atau pengamat lain untuk mengecek kembali derajat kepercayaan data, memanfaatkan pengamat lainnya, membantu mengurangi kelencengan dalam pengumpulan data.

4. Triangulasi dengan teori

Triangulasi dengan teori, hal ini dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori dan dinamakan penjelasan banding (*rival explanation*). Dalam hal ini, jika analisis telah menguraikan pola, hubungan, dan menyertakan penjelasan yang muncul dari analisis, maka penting sekali untuk mencari tema atau penjelasan pembanding atau penyaing. Hal itu dapat dilakukan secara induktif atau secara logika.¹⁷

¹⁷Moleong, *Metodologi*, 178.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT Martadinata Indah Tambang di Kecamatan Sindue Tobata

1. Sejarah singkat PT Martadinata Indah

PT Balikpapan Ready Mix (BRM) berdiri pada tahun 1996 bidang industri konstruksi utama yaitu bahan baku beton bermutu dengan produksi utama yaitu bahan baku beton bermutu tinggi. Tujuan utama untuk perkembangan pembangunan dikawasan kalimantan timur secara cepat dan menyeluruh.

Sebagai perusahaan konstruksi pertama dibangun di kalimantan timur dan sebagai pembuat pertama bahan baku Beton. PT. BRM telah berhasil membuat perkembangan pertama pembangunan dibeberapa bidang, seperti sektor perumahan, sektor pergudangan, perkantoran, pabrik, pusat perbelanjaan, stadion olahraga dan gedung-gedung pusat pemerintahan.

PT. BRM pertama berdiri dibalik papan dan mulai membuka cabang ditempat kawasan Kalimantan Timur. PT. BRM mempunyai devisi perusahaan yang lain di Kota Samarinda dengan nama PT. SAMARINDA READY MIX yang membawahi kota-kota disekitarnya antara lain Sangatta, Bengalon, Senipah dan baru-baru ini membawahi kota Sember Balikpapan dan Palaran Samarinda.

Untuk memenuhi kebutuhan utama produk konstruksi beton yang semakin meningkat dan menambah ukuran mutu serta mempertahankan kualitas produk dengan biaya yang sama dan bersaing dengan kompotitor yang lain. PT. BRM menjalankan usahanya di dua tempat yang berbeda yaitu di Palu Sulawesi Tengah

yang menghasilkan *washed sand*, dan *crushed aggregate*.

Untuk menambah dan mengembangkan produksi konstruksi Beton di Kalimantan Timur, PT. BRM membuka devisa lain yaitu PT. BALIKPAPAN READY MIX PILE yang memproduksi beton tiang pancang dengan kualitas tinggi untuk kebutuhan konstruksi beton.

PT. BRM mempunyai alat-alat perlengkapan penunjang konstruksi bangunan antara lain kapal pengangkut sebanyak 3 buah, kapal tongkang sebanyak 3 buah, mesin penghancur beton sebanyak 3 buah, mesin pompa semen 3 buah dan dan lebih daei 40 buah truk pengaduk semen serta 3 buah traktor dan masih banyak lagi perlengkapan konstruksi lain. Sebagai perusahaan konstruksi bangunan yang professional kami mengutamakan produk beton yang berkualitas tinggi dengan mutu terjamin dan yang sangat penting bagi PT. BRM adalah kepuasan dan kepercayaan para konsumen atas produk beton.

Dari PT BRM lahirlah beberapa anak perusahaan yank saling menunjang. Misalnya kebutuhan batu dan pasir dari Palu. Lalu didirikanlah PT Martadinata Indah yang mengelola dua konsesi tambang batu pecah di Sulteng sejak 2004.

2. Profil PT Martadinata Indah.

- a Nama Perusahaan : PT Martadinata Indah
- b Alamat : Jln.Trans Palu Toli-toli
- c Kelurahan/Kecamatan : Alindau / Sindue Tobata
- d Kabupaten/Kota : Donggala
- e No.Telepon : -
- f Tahun Didirikan : 2004

g Tahun Broperasi : 2004

Lembaga perusahaan harus mempunyai visi dan misi menjadi landasan berpijak. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas perusahaan PT Martadina Indah Sindue Tobata memiliki visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi :

Membangun yang terbaik untuk konsumen adalah tanggung jawab kami.

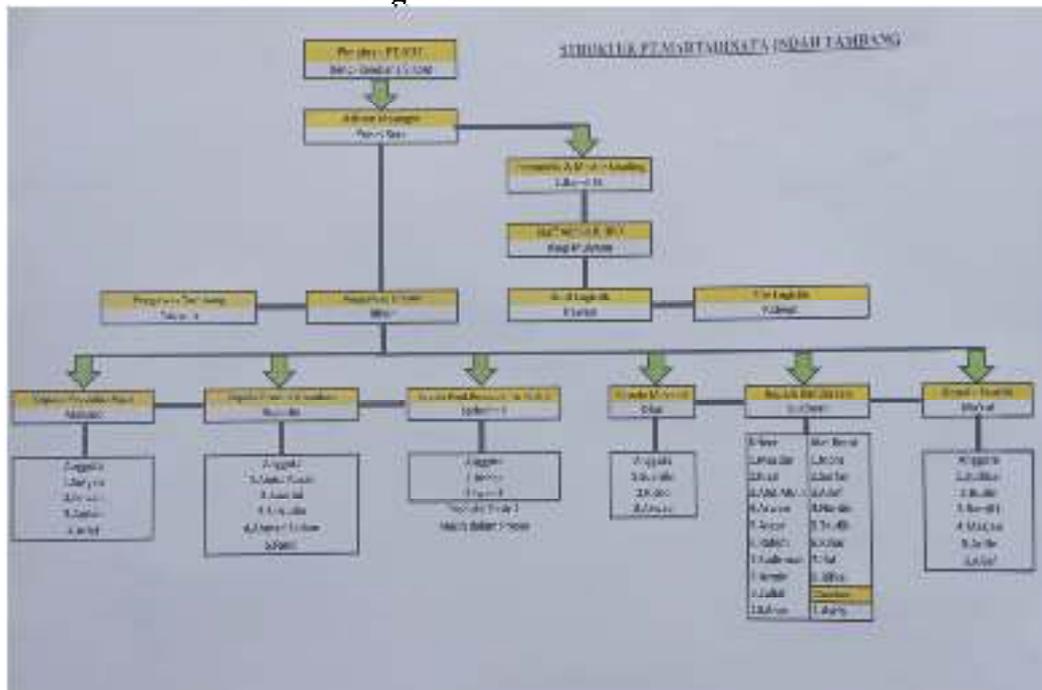
b. Misi :

- 1) Membangun Kawasan Sindue Tobata tepatnya Desa Alindau untuk kebaikan bersama.
- 2) Semoga kedepannya PT Martadinata Indah dapat berkembang pesat demi memajukan tingkat ekonomi masyarakat.

3. Struktur Organisasi PT Martadinata Indah

PT Martadinata Indah dipimpin oleh Dendi Rendiana, S.Kom, yang memiliki Asisten Manager yaitu Yonas Sere. Asisten Manager ini memiliki jajaran dibidang pengelolaan yakni Personalia Master Loading, kemudian Staf Admin dan HRD, kemudian Staf Logistik, dan selanjutnya yaitu Site Logistik. Selain itu, Asisten Manager juga memiliki jajaran jajaran dibidang pengawasan, yakni Pengawas Umum dan Pengawas Tambang. Pengawas Umum tersebut juga memiliki jajaran yakni Kepala Produksi Pasir, Kepala Produksi Sanbao, Kepala Produksi Pencucian Dan Pasir 2, Kepala Mekanik, Kepala Kendaraan, Dan Kepala Security. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar struktur organisasi berikut ini.

Gambar 4.1
Sruktur Organisasi PT Martadinata Indah



Sumber data: Dokumen PT Martadinata Indah Tambang (2 Desember 2022)

B. Kinerja Karyawan di PT Martadinata Indah Kecamatan Sindue Tobata

Kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum kinerja pekerjaan mengacu pada seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai semua perilaku yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaan mereka.¹ Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja.²

¹Lisa Efrina, Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Multifinance Syari'ah di Provinsi Lampung, Vol.1, No. 2, 2022, 75.

²Yandra Rivaldo, *Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Cetakan I, Jawa Tengah : Eureka Media Aksara 2022), 1.

Untuk meningkatkan kualitas pada perusahaan PT Martadinata Indah tidak terlepas dari kinerja karyawan yang berkualitas pula. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapat atau dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Dalam hal ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yakni sebagai berikut:

1. Kemampuan Karyawan

Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Artinya setiap pemimpin dan karyawan yang memiliki kecerdasan diatas rata-rata ditunjang dengan pendidikan yang memadai dan keterampilan dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka mereka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya.³Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.⁴

Kemampuan karyawan di PT Martadinata Indah dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Dendi Rendiana selaku pimpinan sebagai berikut:

³Gilang Rakata dkk, Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi di Kedai Kopi “ Barista di Daerah Catur, Yogyakarta, *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1 2022, 490.

⁴Ibid.

Latar belakang pendidikan atau bidang keilmuan yang dimiliki karyawan memang sangat penting, karena hal itu sebagai penunjang kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dan Pada saat menerima karyawan di perusahaan ini, memang terlebih dahulu kami melihat latar belakang pendidikan yang mereka miliki, tetapi latar belakang pendidikan tentunya tidak menjadi satu-satunya syarat diterimanya karyawan di perusahaan ini, kami juga melihat kepribadian dari orang tersebut, seperti rajin, jujur, dan disiplin serta yang terpenting adalah mau belajar mengembangkan potensinya sesuai bidang pekerjaannya, dan siap untuk bersama-sama mengembangkan PT Martadinata Indah ini. Dan sejauh ini berdasarkan penilaian saya, kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah cukup baik, walaupun ada juga bidang yang ditugaskan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki.⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Dendi Rendiana selaku pimpinan di PT Martadinata Indah bahwa, kesesuaian latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan yang diberikan itu sangat penting, agar dapat menunjang kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Tetapi pendidikan karyawan tersebut tidak menjadi syarat utama diterimanya karyawan di PT Martadinata Indah. Kepribadian dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan juga dianggap penting dalam perusahaan tersebut. Hal ini terbukti bahwa menurut beliau kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah cukup baik, meskipun pekerjaannya tidak sesuai dengan bidang keilmuannya atau latar belakang pendidikannya. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh bapak Asep Mulyana sebagai staf admin sebagai berikut:

Penentuan tugas dari masing-masing karyawan ada yang berdasarkan latar belakang pendidikan dan ada juga yang tidak berdasarkan latar belakang pendidikan. Misalnya seperti saya sendiri, yang memiliki latar belakang pendidikan bagian pertanian jurusan agroteknologi, tetapi di perusahaan ini saya ditugaskan di bidang admin logistik, jadi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. Tetapi karena tantangan zaman yang mengharuskan saya untuk mempelajari kompetensi-kompetensi yang harus

⁵ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, "wawancara" 1 desember 2022

dimiliki untuk menjadi admin logistik. Dan sejauh ini, saya merasa bahwa tidak ada masalah meskipun menjadi admin logistik tidak sesuai dengan keilmuan saya, yang penting terus belajar dan mengasah kompetensi dibidang yang kita geluti.⁶

Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan dan staf admin di PT Martadinata Indah, dapat dipahami bahwa kesesuaian bidang pekerjaan dengan pendidikan karyawan memang dapat menunjang tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja. Tetapi selain latar belakang pendidikan, kepribadian juga menentukan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini terbukti bahwa karyawan yang ada di PT Martadinata Indah, tidak semua memiliki bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tetapi dari segi kemampuan mereka dalam mengerjakan tugasnya atau kualitas kinerja mereka sudah cukup baik. Kepribadian merupakan paduan dari karakteristik-karakteristik dari seseorang yang dapat mempengaruhi interaksi dengan lingkungannya. Kepribadian juga merupakan latar belakang dari perilaku seseorang. Hal tersebut berarti bahwa kepribadian itu menunjukan perilaku dari seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, dan berpikir dalam suatu perusahaan. Kepribadian biasanya akan tergambar pada kehidupan sehari-hari dari karyawan itu sendiri, bagaimana reaksi atau responnya ketika mendapat dan menyelesaikan tugas perusahaan. Biasanya akan terlihat dalam lingkungan pekerjaan bagaimana cara karyawan bersosial, cara bertutur kata baik terhadap atasan, sesama derajat maupun bawahan. Dan untuk mengetahui bagaimana kepribadian karyawan, berikut hasil wawancara dengan Pimpinan PT Martadinata Indah bahwa:

⁶ Asep Mulyana, Staf Admin, PT Martadinata Indah, "wawancara" 2 desember 2022

Setiap karyawan disini tentunya memiliki berbagai macam kepribadian, ada yang semangat kerjanya tinggi ada juga yang semangat kerjanya standar, yah seperti itulah, ada yang baik dan ada juga yang masih perlu diperbaiki. Tapi saya maklumilah kalau terjadi seperti itu, karna disemua tempat kerja manapun pasti terjadi hal seperti ini, ini juga menjadi tantangan bagi saya selaku pimpinan di PT Martadinata Indah ini bagaimana caranya mengajak mereka agar bisa sama-sama bersinergi untuk mencapai tujuan yang sama yaitu mengembangkan PT Martadinata Indah ini, dan meningkatkan kualitasnya.⁷

Karyawan di PT Martadinata Indah memiliki kepribadian yang berbeda-beda terkhusus pada perihal semangat kerja. Ada karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, dan ada juga karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah. Dan hal tersebut merupakan hal yang lumrah terjadi di tempat kerja manapun. Justru hal inilah yang menjadi tantangan tersendiri bagi seorang pimpinan dalam suatu perusahaan, memikirkan upaya apa yang harus dilakukan oleh pimpinan sehingga semua karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi.

2. Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Salah satu bentuk motivasi yang mendorong pegawai berkinerja dengan baik adalah dengan memberikan insentif. Insentif merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Insentif perlu juga mendapat perhatian pemimpin dalam setiap organisasi/instansi.

Insentif merupakan daya dorong bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan, banyak faktor yang membuat seseorang termotivasi atau terdorong

⁷ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

melakukan suatu tindakan diantaranya pemberian insentif berupa gaji atau upah. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Dengan memberikan insentif kepada karyawan maka diharapkan itu akan memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Untuk meningkatkan kinerja dan prestasi pegawainya, PT Martadinata Indah juga memberikan insentif kepada karyawannya. Berkaitan dengan hal ini, berikut hasil wawancara dengan Bapak pimpinan PT Martadinata Indah.

Untuk pemberian insentifnya ada, diluar gaji pokok. Ada juga insentif yang tidak langsung. Insentif biasanya diberikan bila ada kunjungan kerja didesa-desa yang cukup jauh, besarnya insentif yang diberikan tergantung jarak kunjungan tersebut.”⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat penulis pahami bahwa di PT Martadinata Indah, pimpinan memberikan insentif kepada karyawannya diluar dari gaji pokok, hal ini sebagai bentuk pemberian motivasi dari perusahaan kepada karyawan agar mereka tetap merasa puas bekerja di PT Martadinata Indah tersebut. Selain itu ada juga insentif yang tidak langsung yang diberikan bila ada kunjungan didesa-desa yang cukup jauh.

Selain pemberian insentif dari perusahaan, ada hal lain yang menjadi motivasi karyawan sehingga selalu merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. Seperti gaji yang sesuai, dan lingkungan kerja yang nyaman. Pemberian gaji yang

⁸ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

sesuai, serta lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Ridwan sebagai Site Logistik sebagai berikut:

Motivasi yang saya dapatkan salah satunya yaitu tunjangan jabatan atau gaji yang diberikan perusahaan. Sejauh ini saya merasa bahwa tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan. Selain itu, suasana kerja yang nyaman juga menjadi motivasi bagi saya.⁹ Sehingga sampai saat ini saya masih merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan dan bapak Ridwan dapat disimpulkan bahwa, motivasi karyawan sehingga merasa puas dengan pekerjaannya diantaranya yaitu pemberian intensif dari perusahaan kepada karyawan, pemberian gaji yang sesuai atau tunjangan jabatan, serta lingkungan kerja yang nyaman.

3. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima karyawan dari perusahaan dapat berupa fasilitas-fasilitas yang memperlancar pekerjaan karyawan, ataupun kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung kinerja karyawan seperti pelatihan. Pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.

Karyawan merupakan kekayaan perusahaan yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasi menjadi semakin

⁹ Ridwan, State Logistik PT Martadinata Indah, "wawancara" 3 desember 2022

optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang kehendak perusahaan menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu cara dengan pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak ada lagi kesenjangan.

Oleh karena itu, melihat pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut, PT Martadinata Indah secara teratur juga memberikan pelatihan kepada pegawainya. Sehubungan dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Berikut hasil wawancara bersama pimpinan PT Martadinata Indah:

kalau dukungan dari perusahaan itu sendiri, masi ada yang belum terpenuhi, yang saat ini masi sementara direncanakan. Misalnya seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, ”Pelatihan dan pengembangan untuk karyawan PT Martadinata Indah ini ada banyak macamnya, pelatihan yang dilakukan ditingkat kabupaten maupun provinsi bentuknya berupa diklat-diklat untuk pengembangan kinerja seluruh karyawan . Namun untuk pelatihan itu, untuk saat ini belum pernah dilakukan.¹⁰

Sedangkan hasil wawancara bersama bapak Asep Mulyana sebagai staf admin di PT Martadinata Indah, yaitu sebagai berikut.

Kalau dari bidang admin sendiri fasilitas yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mendukung, karena masi ada fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi, khususnya dibidang admin logistik ini. Seperti alat teknoogi yang masi terbatas, selain itu, ARD belum ada, tetapi dulu pernah diadakan, karena saya kan belum lama kerja disini, mungkin akan diadakan, tapi saya belum dapati selama bekerja disini.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara bersama pimpinan dan staf admin dapat disimpulkan bahwa, dukungan kepada karyawan di PT Martadinata Indah, masi

¹⁰ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

¹¹ Asep Mulyana, Staf Admin, PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

ada yang belum terpenuhi, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, selain itu dukungan dari segi fasilitas juga masi ada yang belum terpenuhi, seperti alat teknologi yang masi terbatas, sehingga memperlambat kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan karyawan

Keberadaan pekerjaan atau divisi karyawan dalam suatu perusahaan, juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. karena jika seseorang suka atau merasa cocok dengan pekerjaannya, maka orang tersebut akan mengerjakan tugasnya dengan semaksimal mungkin, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Begitupun sebaliknya, jika seseorang tidak menyukai atau tidak merasa cocok dengan pekerjaannya, maka orang tersebut hanya akan mengerjakan tugasnya dengan keterpaksaan atau tidak masimal, sehingga kinerja yang dihasilkan akan kurang baik. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Ridwan bahwa:

Menurut saya, kecocokan kita dengan bidang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan itu, akan berpengaruh pada kinerja kita. Karena ketika kita merasa cocok dengan pekerjaannya, pasti akan mengerjakannya dengan penuh semangat. Kalau dari saya pribadi, karena sudah cukup lama dengan pekerjaan ini, jadi sudah merasa cocok dengan bidang pekerjaan yang sekarang.¹²

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa keberadaan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Martadinata Indah. karena kesukaan karyawan dengan pekerjaannya akan memberikan dorongan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, begitupun sebaliknya. Artinya keberadaan pekerjaan merupakan salah satu penentu sikap kerja dari seorang karyawan.

¹² Ridwan, State Logistik PT Martadinata Indah, “wawancara” 3 desember 2022

5. Hubungan dengan organisasi

Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan, perlu didukung oleh semua pihak dalam perusahaan. Pihak-pihak yang dimaksud adalah pimpinan perusahaan dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti PT Martadinata Indah harus mampu menciptakan suasana sinkron dan kondusif, dimana pimpinan PT Martadinata Indah harus mampu bekerja sama secara baik dengan karyawannya, serta mengarahkan tujuan dari PT Martadinata Indah secara efektif, sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama. Berdasarkan hal ini, pimpinan PT Martadinata Indah mengatakan bahwa:

Sejauh ini hubungan saya selaku pimpinan dengan para karyawan baik-baik saja. Mereka bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, begitupun saya tetap mengawasi kinerja para karyawan, dan mengarahkan jika ada yang perlu untuk diarahkan, serta tetap memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan mereka dengan manfaat yang mereka dapatkan, misalnya pemberian gaji yang sesuai.¹³

Pernyataan tersebut senada dengan apa yang dikatakan oleh bapak Asep Mulyana, sebagai Staf Admin, bahwa “sejauh ini hubungan saya dengan pimpinan baik, apalagi hubungan saya dengan patner kerja atau karyawan lain itu lebih baik lagi”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa hubungan pimpinan dengan para karyawan, dan hubungan sesama karyawan di PT Martadinata Indah sampai saat ini masih terjalin dengan baik.

¹³ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

¹⁴ Asep Mulyana, Staf Admin, PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

C. Tanggungjawab Sosial Perusahaan

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *Coorporate Social Responsibility* (CSR) adalah konsep manajemen perusahaan yang mengintegrasikan masalah sosial dan lingkungan dalam kegiatan bisnis perusahaan. Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan cara perusahaan untuk mengembangkan kepentingan ekonomi (mencari keuntungan yang sebesar-besarnya) dengan kepentingan lingkungan dan sosial.

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan yang diterapkan dengan baik dan benar dapat membawa banyak keuntungan, diantaranya yaitu peningkatan akses modal, peningkatan penjualan yang akhirnya meningkatkan keuntungan, peningkatan produktivitas dan kualitas, peningkatan citra merek yang positif, serta pengambilan keputusan yang baik.

Pelaksanaan CSR PT Martadinata Indah diwujudkan dalam bentuk program kemitraan dan bina lingkungan. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) merupakan program pembinaan usaha kecil dan koperasi dilingkungan PT Martadinata Indah. Keberadaan dan kegiatan PKBL mengemban sebuah tugas dari pemerintah untuk membantu pemberdayaan usaha kecil dan koperasi terutama diwilayah PT Martadinata Indah untuk mendukung kelancaran dan keharmonisan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Maksud dan tujuan dari program ini adalah untuk membantu para pengusaha mikro untuk menjadi unit usaha yang tangguh dan mandiri. Selain untuk menumbuhkan perekonomian masyarakat, khususnya masyarakat di lingkungan PT Martadinata Indah, diharapkan juga mampu bersaing di berbagai

pasar. Adapun program kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan terdapat beberapa kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk PKBL, yaitu sebagai berikut:

1. Cause Promotions

Cause Promotions merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk membantu meningkatkan kesadaran masyarakat akan suatu masalah sosial yang ingin diangkat oleh perusahaan. Dengan demikian masyarakat akan ikut termotivasi untuk ikut berpartisipasi mendukung masalah sosial. Karena selain sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada pihak masyarakat yang terkait, kegiatan ini juga bisa dijadikan sebagai sarana promosi. Dalam hal ini perusahaan akan mengeluarkan sejumlah dana atau sumber daya lain sebagai bentuk kontribusinya, sehingga masyarakat akan makin mengenali produk dari perusahaan tersebut.

Cause promotions ini merupakan salah satu jenis CSR yang perusahaan lakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan suatu masalah. Selain itu, tujuan lain dari CSR ini menjadi media promosi bagi perusahaan.¹⁵ Dengan jenis program ini, perusahaan bermaksud untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap masalah social, atau dengan kata lain bermaksud untuk mendukung pengumpulan dana, partisipasi dari masyarakat, atau merekrut relawan untuk mendukung penyelesaian masalah social tersebut.

Dalam hal ini, PT Martadinata Indah merencanakan untuk memberikan sejumlah dana dalam melakukan pengelolaan tempat wisata dilingkungan masyarakat, dengan mengajak masyarakat untuk bekerjasama. Hal ini sebagaimana

¹⁵Selvy Pratiwi, Definisi CSR, Ide CSR dan 3 CSR yang Diterapkan di Dalam Perusahaan, Pundasi, Vol. 2 (6), 2022, 3.

yang dikemukakan oleh pimpinan PT Martadinata Indah sebagai berikut:

Untuk masalah dana itu belum disalurkan, tetapi hal tersebut sedang direncanakan. Karena rencananya kita akan menyalurkan sejumlah dana untuk pengelolaan wisata di lingkungan masyarakat, guna untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat yang memiliki usaha mikro untuk mengembangkan usahanya. Dengan adanya wisata, dapat memberikan tempat kepada masyarakat untuk membuka usahanya. Tetapi untuk jumlah dana yang akan disalurkan, dan tempat wisatanya belum ditentukan karena sekarang ini masi dalam tahap perencanaan, yang jelas tempat wisata tersebut di sekitar lingkungan masyarakat Kecamatan Sindue Tobata Kabupaten Donggala ini.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa PT. Martadinata Indah sedang merencanakan penyediaan sejumlah dana untuk pengelolaan wisata di lingkungan masyarakat Kecamatan Sindue Tobata Kabupaten Donggala, hal ini bertujuan untuk memberikan tempat atau ruang kepada masyarakat yang ingin membuka usaha mikro, dan untuk mengembangkan usahanya di tempat wisata tersebut. Adapun manfaat yang didapatkan oleh PT. Martadinata Indah dari program ini sebagaimana yang dikatakan oleh pimpinan PT. Martadinata Indah sebagai berikut:

Jadi manfaat dari program tersebut tentunya banyak baik dari pihak PT. Martadinata Indah itu sendiri maupun dari pihak masyarakatnya. Bagi pihak masyarakat dapat menambah sumber penghasilan, sedangkan dari pihak perusahaan, dapat menjadikanya sebagai sarana promosi untuk produk yang dihasilkan perusahaan kepada masyarakat.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa jenis *Cause Promotions* pada kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan oleh PT Martadinata Indah belum dilaksanakan, tetapi masi sementara direncanakan.

2. Cause Related Marketing

Cause related marketing merupakan jenis kegiatan dari CSR atau

¹⁶ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, "wawancara" 2 desember 2022

¹⁷ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, "wawancara" 2 desember 2022

tanggung jawab sosial perusahaan yang mana perusahaan memiliki komitmen untuk menyumbangkan persentase tertentu dari penghasilan untuk suatu kegiatan sosial berdasarkan besarnya penjualan produk. Hasil yang terkumpul akan diserahkan pada pihak tertentu, yang kemudian bisa digunakan untuk melakukan pembangunan di area tersebut.

CSR jenis ini, perusahaan akan memberikan beberapa persen keuntungan yang mereka dapatkan dari penjualan produk tertentu untuk membantu masalah sosial yang ada.¹⁸ *Cause related marketing* rancangan kegiatan ini merupakan komitmen entitas bisnis untuk mendermakan sebagian pendapatnya dalam bentuk presentase tertentu dari omset penjualan yang dicapai bagi aktivitas sosial. Pada umumnya dilaksanakan di waktu dan pada aktivitas sosial tertentu.¹⁹

Dari kegiatan ini perusahaan bisa memperoleh banyak pelanggan baru dengan melakukan program ini, penjual yang meningkat, serta dapat membangun citra positif bagi perusahaan itu sendiri. PT Martadinata Indah melakukan jenis kegiatan ini sebagai bentuk tanggung jawab sosial pada masyarakat. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh pimpinan PT Martadinata Indah yaitu sebagai berikut:

Kalau untuk menyumbangkan itu tetap kami laksanakan, yang mana dari keuntungan yang dihasilkan PT Martadinata Indah ini, disisihkan lima persen untuk disumbangkan pada masyarakat tertentu, seperti diberikan pada orang-orang yang betul-betul membutuhkan, membantu biaya pendidikan anak-anak yang kurang mampu, serta kegiatan sosial lainnya. Intinya tidak perlu saya jelaskan secara rinci terkait itu, yang jelas kami tetap memberikan sumbangan kepada masyarakat tertentu dari sebagian kecil hasil keuntungan yang

¹⁸Ibid.,

¹⁹Ni Lu Putu Anom Pancawati, Implementasi CSR : Pendekatan Tri Hita Karana dalam Moderasi Beragama pada Bank BPD Bali Cabang Mataram, *Valid Jurnal Ilmiah*, Vol. 20, NO. 1, 2022, 69.

didapatkan.²⁰

Berdasarkan keterangan dari pimpinan PT Martadinata Indah bahwa kegiatan *Cause related marketing* sampai sekarang masi berjalan, yang mana dari sebagian kecil hasil keuntungan yang didapatkan oleh PT Martadinata Indah disumbangkan kepada beberapa masyarakat tertentu, serta kegiatan sosial lainnya.

3. Corporate Social Marketing

Pelaksanaan CSR lainnya yaitu *corporate social marketing*. Dalam jenis ini, tujuan besar yang ingin perusahaan lakukan yakni membantu dan mendukung masyarakat sekitar untuk berubah menuju arah yang lebih baik. Bentuk dukungan yang perusahaan berikan pun cukup beragam, dari mulai edukasi masalah kesehatan, kesejahteraan, keamanan, dan lainnya.²¹ *Corporate Social Marketing*, merupakan salah satu jenis kegiatan dari tanggung jawab sosial perusahaan atau yang biasa dikenal dengan CSR, yang mana suatu perusahaan mencoba untuk mengembangkan dan melaksanakan kampanye untuk mengubah perilaku masyarakat dengan tujuan meningkatkan kesehatan dan keselamatan publik, menjaga kelestarian lingkungan hidup serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya yang ada dilingkungan perusahaan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh bapak Asep mulyana sebagai staf admin sebagai berikut:

Jadi dalam kegiatan ini PT Martadinata indah juga melaksanakan semacam sosialisasi kepada masyarakat setempat, akan kegiatan-kegiatan yang bisa menjaga kesehatan dan kelestarian lingkungan sekaligus dapat menghasilkan. Seperti dibidang kerajinan daur ulang. Yaitu kegiatan mengelola sampah menjadi suatu produk yang dapat dijual. Nah dengan kegiatan seperti itu, lingkungan akann tetap terjaga kesehatan dan kelestariannya, karena sampah-sampah plastic tidak berserakan dimana-mana karena masyarakat dapat

²⁰ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, "wawancara" 2 desember 2022

²¹ Ibid.

mengelolanya, dan dari hasil pengelolaan tersebut akan menghasilkan uang.²²

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dipahami bahwa dalam kegiatan *Corporate Social Marketing*, PT Martadinata indah melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat yang ada dilingkungan perusahaan terkait dengan upaya untuk menjaga kesehatan dan kelestarian lingkungan, sekaligus dapat menjadi sumber penghasilan bagi masyarakat itu sendiri. Yang mana kegiatan yang disarankan tersebut yaitu membuat kerajinan tangan dengan menggunakan sampah-sampah plastik sebagai bahan dasarnya.

Sebagai salah satu perusahaan PT Martadinata indah memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan program CSR dalam bentuk Program Kemitraan Lingkungan (PKBL), dan kewajiban tersebut disadari oleh perusahaan dengan mengeluarkan kewajiban CSR. Adapun tujuan PT Martadinata indah dalam menyelenggarakan PKBL adalah untuk memfasilitasi perusahaan agar tidak ada gesekan dengan masyarakat sekitar. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh pimpinan PT Martadinata indah bahwa:

Tujuan dari pelaksanaan program CSR ini yaitu untuk mendukung kegiatan perusahaan agar hubungan dengan masyarakat sekitar harmonis, dan lingkungan dapat terjaga. Filosofinya adalah untuk memberdayakan masyarakat sekitar dan lingkungan contohnya dengan memberikan pinjaman modal, kepada masyarakat untuk membuka usahanya, dan memberikan bantuan untuk bina lingkungan.²³

4. *Corporate Philanthropy*

Corporate Philanthropy merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan memberikan sumbangan langsung dalam bentuk derma untuk kalangan masyarakat tertentu. Dengan kegiatan ini reputasi perusahaan tentu akan meningkat. Karena citra yang baik juga bisa berpengaruh pada masa depan perusahaan, yang memberi dampak positif pada penyelesaian suatu masalah sosial dikomunitas local. Sebagaimana yang dikatakan oleh pimpinan PT Martadinata

²² Asep Mulyana, Staf Admin, PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

²³ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

Indah sebagai berikut:

Iya seperti yang sudah saya katakan diawal bahwa PT Martadinata Indah ini, juga memiliki program untuk memberikan sumbangan pada masyarakat tertentu, seperti diberikan pada orang-orang yang betul-betul membutuhkan, membantu biaya pendidikan anak-anak yang kurang mampu, serta kegiatan sosial lainnya.²⁴

Dalam program *Corporate Philanthropy* ini, PT Martadinata Indah memberikan sumbangan kepada beberapa masyarakat tertentu yang membutuhkan, seperti membantu biaya pendidikan anak-anak yang kurang mampu, serta kegiatan sosial lainnya.

Jenis ini dimana perusahaan akan memberikan CSR dengan memberikan kontribusi langsung. Biasanya perusahaan akan mencairkan sejumlah dana dan memberikan langsung dalam bentuk donasi, program charity, pemberian sumbangan, dan lainnya.²⁵Perusahaan dengan program ini memberikan kontribusi langsung secara cuma-cuma dalam bentuk uang tunai, hibah sarana, sumbangan, dan sejenisnya.

5. *Community Volunteering*

Jenis CSR ini juga sering perusahaan wujudkan dengan melakukan *community volunteering*. Dimana perusahaan akan memberikan layanan terhadap lingkungan sekitar.²⁶*Community Volunteering*, yaitu jenis kegiatan CSR yang mana pimpinan perusahaan mendukung serta mendorong para karyawan untuk menyisihkan waktu mereka secara sukarela guna membantu organisasi-organisasi masyarakat lokal maupun masyarakat menjadi sasaran program. Sebagaimana

²⁴ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, "wawancara" 2 desember 2022

²⁵Ibid.,

²⁶Ibid.

yang dikatakan oleh pimpinan PT Martadinata Bahwa:

Saya selaku pimpinan di PT Martadinata Indah ini mendukung penuh pada karyawan untuk meluangkan sedikit waktunya dalam membantu kegiatan organisasi masyarakat tertentu, asalkan tidak mengganggu jam kerja mereka dikantor ini.²⁷

Jadi berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa pimpinan PT Martadinata Indah tidak melarang, bahkan mendukung karyawannya untuk meluangkan waktu dalam membantu kegiatan organisasi-organisasi tertentu dalam lingkup masyarakat, selama hal itu tidak mengganggu pekerjaan karyawan di kantor.

6. *Community Development*

Community Development merupakan jenis kegiatan dari tanggung jawab sosial perusahaan yang mana pihakperusahaan melaksanakan aktivitas bisnis melampaui aktivitas bisnis yang diwajibkan hukum serta melaksanakan investasi yang mendukung kegiatan sosial dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan komunitas dan memelihara lingkungan hidup. *Cummunity development* merupakan salah satu metode atau pendekatan inti yang menunjukkan keunikan pekerjaan social dan membedakan profesi ini dengan profesi kemampuan lainnya.²⁸

Community development sebagai suatu proses dimana masyarakat yang tinggal pada lokasi tertentu mengembangkan prakarsa untuk melaksanakan suatu tindakan social (dengan atau tanpa intervensi) untuk mengubah situasi ekonomi, social kultural dan atau lingkungan mereka. *Community development* merupakan suatu proses yang merupakan usaha masyarakat sendiri yang diintegrasikan dengan otoritas pemerintah guna memperbaiki kondisi social ekonomi dan

²⁷ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, "wawancara" 2 desember 2022

²⁸Riska Andrilla, Penerapan *Stakeholder Relatinship Management* Plus (SRM +) dalam Pengelolaan *Community Development* di Area Operasional Total E & P Indonesia, *Ejournal Ilmu Komunikasi*, 2 (3) 2014, 337

kultural komunitas.²⁹

Dalam hal ini pimpinan PT Martadinata Indah mengatakan bahwa: “untuk kegiatan yang satu ini, kita belum laksanakan, dan belum ada perencanaan terkait program kegiatan ini, cuman ya semoga kedepannya akan dilaksanakan program ini, tapi kalau untuk sekarang belum”.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, bahwa PT Martadinata Indah belum melaksanakan dan belum ada perencanaannya terkait dengan jenis kegiatan *Community Development* ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Martadinata Indah mengatakan bahwa: “ kami melakukan penghijauan dilahan bekas penambangan dan melakukan pendampingan masyarakat” kata bapak Dendi Rendiana

Menurut pimpinan PT Martadinata Indah hal ini dilakukan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan dilapangan. Melalui program penghijauan serta reklamasi dilahan bekas tambang, program ini merupakan bentuk kewajiban serta tanggung jawab perusahaan, bertujuan untuk tetap menjaga kelestarian lingkungan.

PT Martadinata Indah berkomitmen dalam hal penghijauan maupun reklamasi lahan bekas tambang. Untuk tahun 2023, kami berencana penanaman 520 bibit pohon baru untuk penghijauan di area sekitar perusahaan.

Selain penanaman bibit pohon, PT Martadinata Indah melakukan perawatan tanaman melalui pemupukan dan pengairan untuk memastikan kegiatan penghijauan berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan bahwa “ ya

²⁹Budi Hasanah, Liza Diniarizky Putri, Efektivitas Program Penanggulangan Anak Jalanan Berbasis *Community Development* di Kota Serang (Studi Pada Program Rumah Singgah), *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 7 (2), 2018, 84.

³⁰ Dendi Rendiana, Pimpinan PT Martadinata Indah, “wawancara” 2 desember 2022

jelasan sangat bersyukur jika perusahaan dapat melakukan penghijauan kembali untuk menjaga ekosistem yang ada dan saya sebagai masyarakat berterimakasih kepada perusahaan atas penghijauan yang dilakukan.

Bentuk tanggung jawab sosial PT Martadinata Indah, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh bapak Ridwan selaku State Logistik PT Martadinata Indah, beliau menjelaskan tanggung jawab sosial yang telah diterapkan perusahaan diantaranya sebagai berikut:

a. Tanggung jawab sosial PT Martadinata Indah terhadap masyarakat menyadari bahwa keberlangsungan usahanya tak lepas dari peran dan kontribusi masyarakat sekitar. Karena itu PT Martadinata Indah merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengembangan sosial kemasyarakatan, baik untuk peningkatan kemampuan maupun pembinaan dibidang lainnya.

“CSR kalau sekarang ini berupa bantuan-bantuan saja, berupa pelatihan-pelatihan dan dalam bidang pendidikan berupa bantuan buku-buku dsb, termasuk pelatihan imam khatib dan juga melakukan kerja sama dengan PKPU dalam rangka pemberian beasiswa dan zakat sedangkan dengan puskesmas yaitu dalam rangka penanaman massal”³¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat dampak dari kegiatan penambangan adalah hilangnya sumber air bersih bagi masyarakat sekitar, padahal dahulu sungai yang bersih digunakan masyarakat untuk kehidupan sehari-hari adapun rencana untuk membenahi pendapatan penduduk setempat yaitu dengan pengadaan program pengembangan masyarakat seperti memberikan pelatihan-pelatihan keagamaan, pemberian beasiswa dan zakat serta dalam bidang pendidikan berupa bantuan buku-buku pelajaran dsb.

b. tanggung jawab sosial PT. Martadinata Indah terhadap lingkungan

1. air (kolam pengendapan)

“ untuk pengendapan air, air dari tambang itu berupa lumpur-lumpur dan tanah-tanah kita kasih perlakuan khusus , kita buat kolam pengendapan jadi kolam pengendapan ini berfungsi untuk menampung limbah, kolam pengendapan ini akan dibuatkan tiga jadi masing-masing dikasih semacam

³¹Ridwan, State Logistik PT Martadinata Indah, “wawancara” 3 desember 2022

aliran dan dibuatkan zigzag dan akan dikasih kapur agar airnya tidak terlalu asam dan juga kita melakukan kerja sama dengan pihak bapolkes atau lab terkait untuk melakukan pengujian secara berkala dan disetujui pemda setempat”³²

Maka untuk mengatasi pencemaran terhadap sungai yaitu akan ditanggulangi dengan pengadaan kolam pengendapan, yang gunanya adalah untuk menampung limbah. Serta dampak yang akan berakibat pada kualitas PH air , dengan hal ini air tambang dalam 1 bulan sekali akan dilakukan uji lab air guna mengurangi tingkat keasamannya.

2. Tanah

“ setelah proses penambangan selesai kita tanami jadi bekas galian-galian itu diatasnya sekitar 30 cm dikasih humus tanah-tanah merah diratakan terus kita tanam, rata-rata 1 Ha sekitar 600 batang dengan jarak tanam 3m x 3m tanaman yang bermacam-macam tapi rata-rata tanaman hutan”³³

Selanjutnya tentang tanah, dampak yang ditimbulkan dari penambangan yaitu mengalami penurunan muka air tanah dan terjadinya erosi maka upaya yang dilakukan adalah reklamasi dan revegetasi lahan akan diadakan penimbunan kembali lahan bekas tambang dan peningkatan kesuburan tanah.

Dalam bidang lingkungan, bahwasannya kita tahu bahwa lingkungan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar manusia membantu perkembangan kelangsungan hidup manusia, jadi lingkungan hidup itu harus tetap terjaga dan dilestarikan dan tidak boleh dicemari ataupun dirusak.

³² Ridwan, State Logistik PT Martadinata Indah, “wawancara” 3 desember 2022

³³ Ridwan, State Logistik PT Martadinata Indah, “wawancara” 3 desember 2022

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Kinerja karyawan memiliki lima faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu: (1) kemampuan karyawan, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan, dan (5) hubungan dengan organisasi. Dilihat dari tingkat pendidikan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan, kemampuan karyawan di PT Martadinata Indah sudah cukup baik. Motivasi yang diberikan PT Martadinata Indah pada karyawannya dapat berupa pemberian intensif dan pemberian gaji yang sesuai pada karyawannya, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman bagi karyawannya. Adapun dukungan dari perusahaan itu sendiri masih ada yang belum terpenuhi seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, dan dari segi fasilitas seperti alat teknologi yang masih terbatas. Selanjutnya keberadaan pekerjaan karyawan di PT Martadinata Indah sudah sesuai dan karyawannya pun sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini. Dan yang terakhir adalah hubungan dengan organisasi, hubungan pimpinan dengan karyawan dan hubungan antar karyawan di PT Martadinata Indah sejauh ini terjalin dengan baik.
2. Tanggung Jawab Sosial perusahaan memiliki enam program kegiatannya diantaranya yaitu: (1) *Cause Promotions*, (2) *Cause Related Marketing*, (3) *Corporate Sosial Marketing*, (4) *Corporate Philanthropy*, (5) *Community Volunteering*, dan (6) *Community Development*. Pada kegiatan *Cause Promotions*, PT Martadinata Indah belum melaksanakannya, tetapi masih sementara direncanakan. *Cause Related Marketing*, di kegiatan ini PT

Martadinata Indah memberikan sumbangan kepada masyarakat tertentu yang ada di lingkungan perusahaan. Kemudian kegiatan *Corporate Sosial Marketing*, PT Martadinata Indah melaksanakan sosialisasi pada masyarakat terkait pembuatan kerajinan tangan yang bahan dasarnya dari sampah plastik, sebagai salah satu upaya menjaga kesehatan dan kelestarian lingkungan sekitar, sekaligus mendapatkan penghasilan bagi masyarakat. Kemudian kegiatan *Corporate Philanthoropy*, sama dengan kegiatan *Cause Related Marketing*, yang mana PT Martadinata Indah memberikan sumbangan kepada masyarakat tertentu yang ada di lingkungan perusahaan. Selanjutnya kegiatan *Community Volunteering*, yang mana pada kegiatan ini pimpinan memberikan dukungan pada karyawannya untuk meluangkan waktu untuk membantu organisasi tertentu pada masyarakat. Dan yang terakhir adalah *Community Development*, kegiatan ini belum dilaksanakan di PT. Martadinata Indah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di PT Martadinata indah, maka dapat ditarik beberapa saran yang dapat diperhatikan agar hal-hal yang telah dijalankan dapat tercapai dan dapat berjalan efektif:

1. Meningkatkan kesadaran karyawan terhadap etika kerja, kehadiran, dan tanggung jawab pegawai.
2. Meningkatkan kualitas pekerjaan, didukung dengan peningkatan peralatan dan teknologi yang memadai sehingga tugas pokok dan fungsi pegawai terlaksana dengan baik.
3. Perlu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap standar kerja dan tupoksinya masing-masing pegawai sehingga peraturan kerja dapat terlaksana dengan kemampuan individu dapat tercipta dengan baik

INSTRUMEN WAWANCARA

❖ KINERJA KARYAWAN

- 1) Bagaimana kemampuan karyawan di PT.Martadinata Indah ?
- 2) Motivasi apa yang diberikan perusahaan sehingga karyawan merasa puas bekerja ditempat ini ?
- 3) Apakah PT.Martadinata Indah sudah sepenuhnya memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
- 4) Bagaimana tanggapan anda mengenai keberadaan pekerjaan karyawan yang sekarang ?
- 5) Bagaimana hubungan anda dengan karyawan di PT.Martadinata Indah ini ?

❖ TANGGUNG JAWAB SOSIAL

- 1) Apakah PT. Martadinatah Indah melakukan program *Cause Promotion* ?
- 2) Apakah PT.Martadinatah Indah memiliki program untuk menyumbangkan dari sebagian keuntungan yang diterima dalam kegiatan sosial ?
- 3) Apakah PT.Martadinatah Indah melaksanakan kegiatan sosialisasi masyarakat terkait kemajuan masyarakat itu sendiri ?
- 4) Apakah PT.Martadinatah Indah pernah memberikan sumbangan langsung kepada masyarakat tertentu ?
- 5) Apakah PT. Martadinatah Indah mendukung para karyawan untuk membantu kegiatan organisasi dalam masyarakat ?
- 6) Kira-kira aktivitas bisnis (investasi) apa yang sudah PT.Martadinatah Indah laksanakan dalam program ini ?
- 7) Apakah pihak perusahaan melakukan upaya penghijauan atau penanaman kembali ?
- 8) Apa saja bentuk tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat yang terkena dampak kerusakan akibat adanya perusahaan ini dibangun ?

DATA DOKUMENTASI

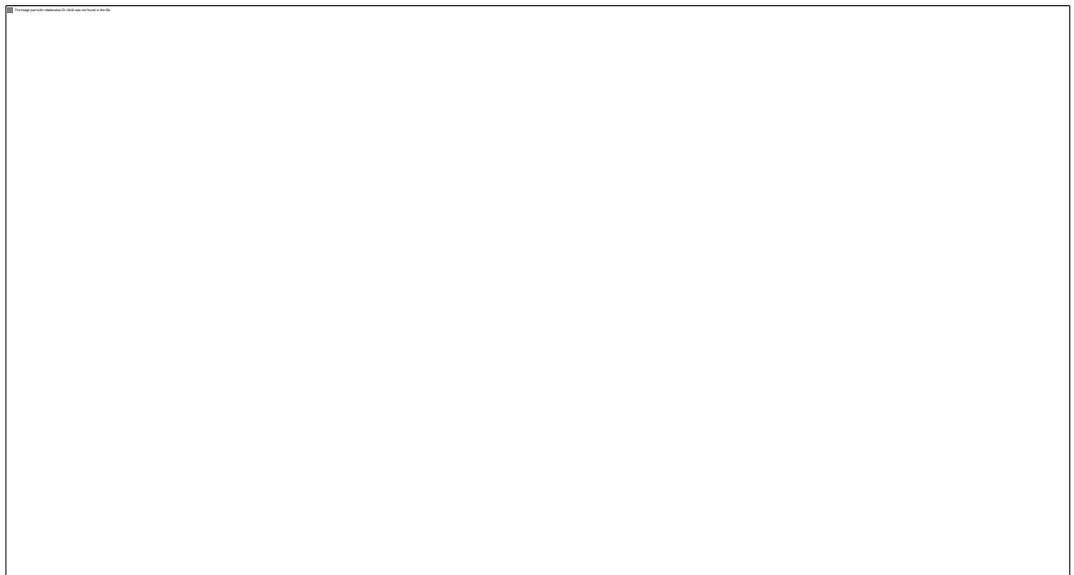
- 1) Dokumentasi Peneliti dan Bapak Dendi Rendiana selaku pimpinan PT Martadinata Indah Desa Alindau Kec Sindue Tobata.



- 2) Dokumentasi Peneliti dan Bapak Asep Mulyana Selaku Staf Admin PT.Martadinata Indah Desa Alindau Kec Sindue Tobata.



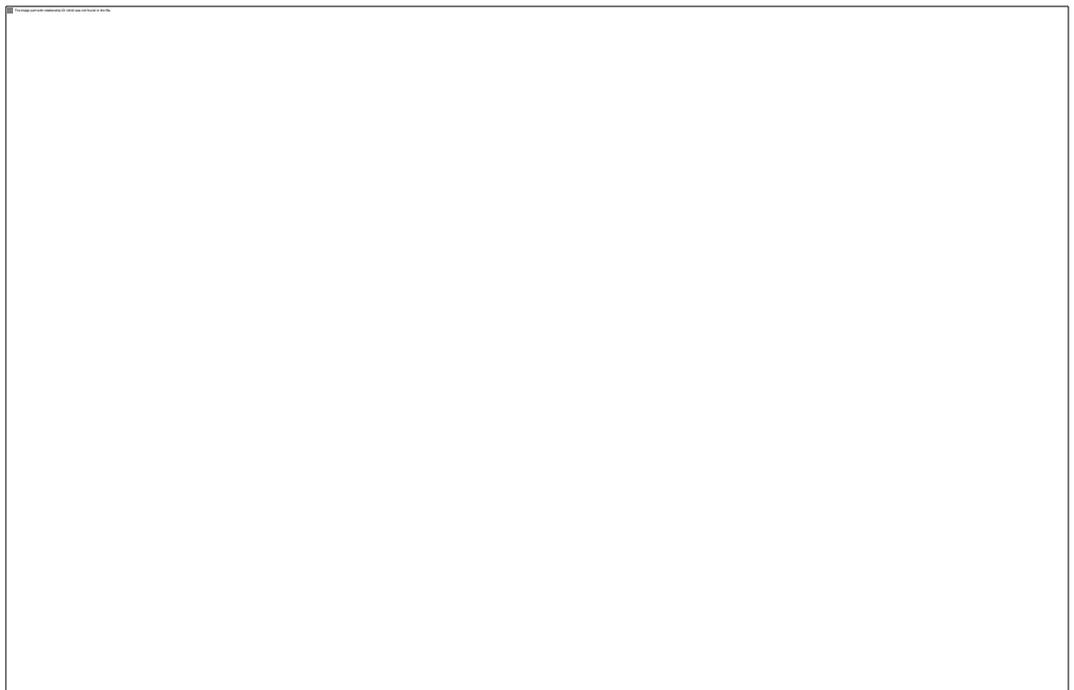
- 3) Dokumentasi Peneliti dan Bapak Ridwan Selaku Site Logistik PT. Martadinata Indah Desa Alindau Kec Sindue Tobata.



- 4) Dokumentasi Peneliti dan Security PT.Martadinata Indah Desa Alindau Kec Sindue Tobata.

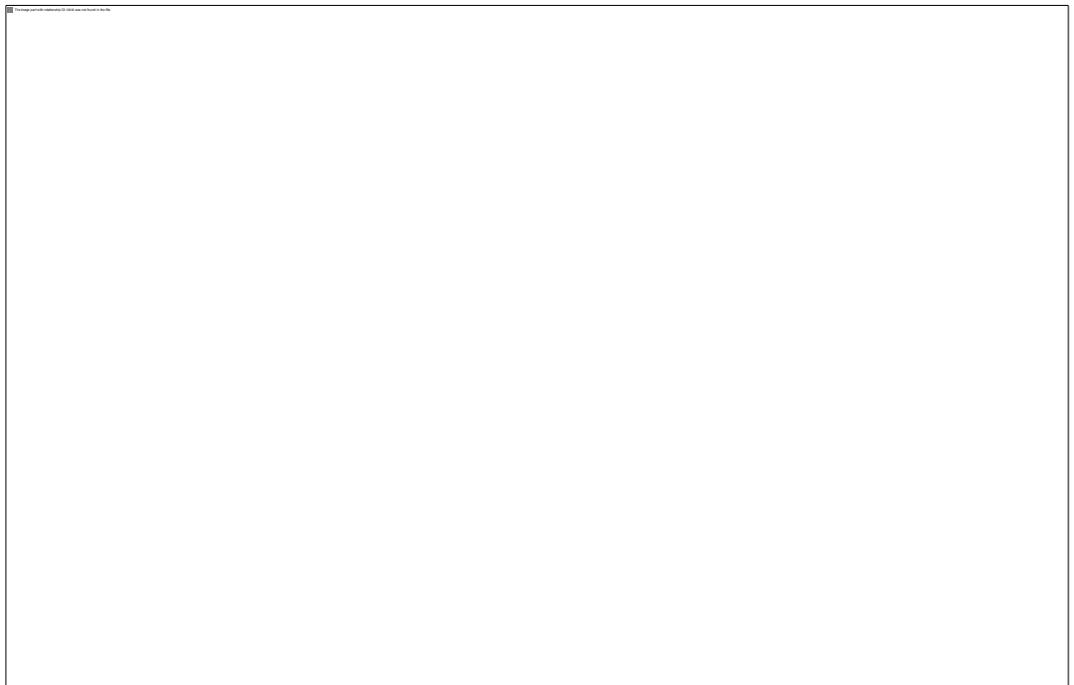


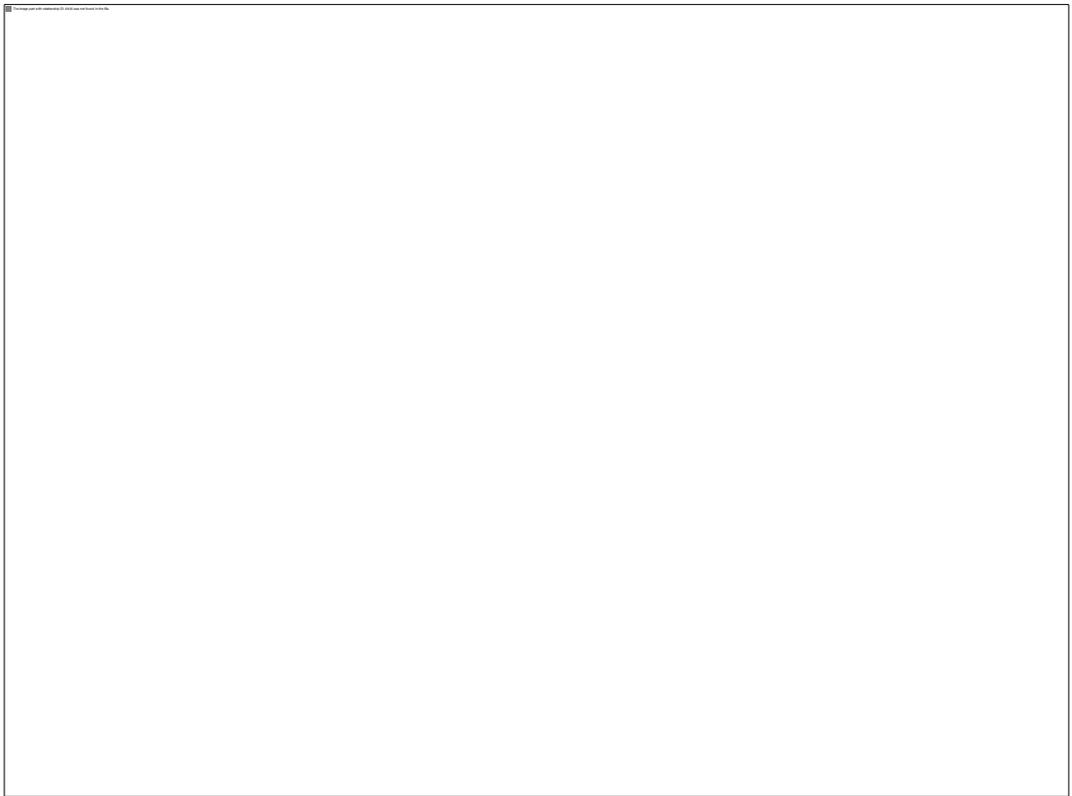
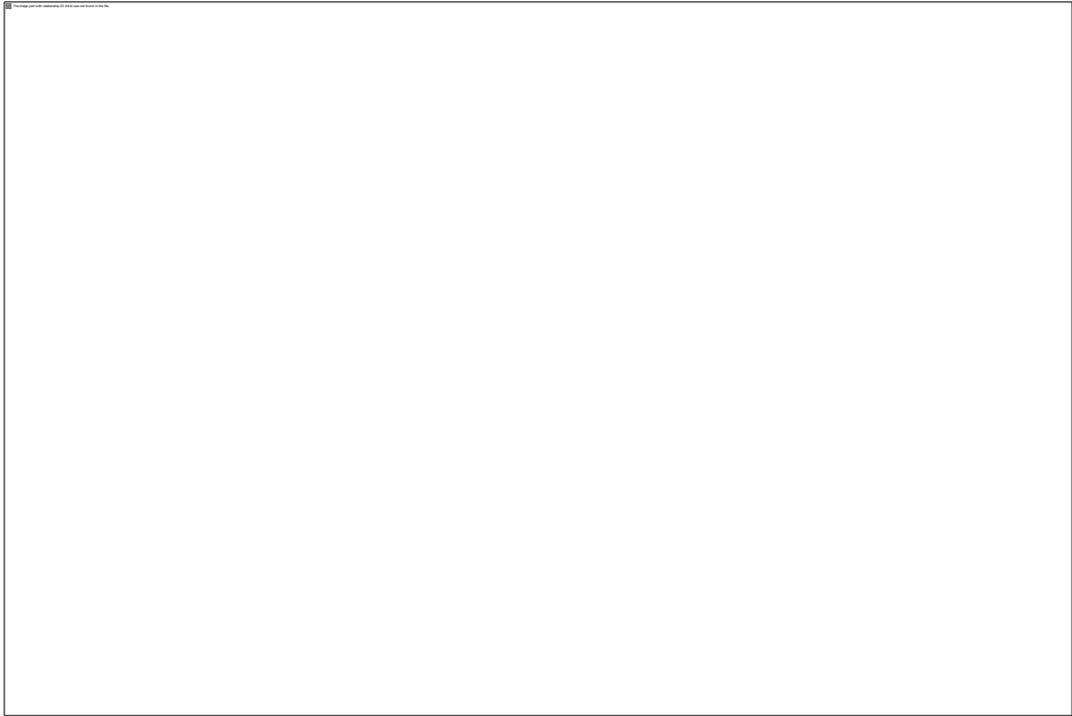
- 5) Dokumentasi Kantor dan Papan Nama Perusahaan PT.Martadinata Indah Desa Alindau Kec Sindue Tobata.





- 6) Dokumentasi Lokasi dan Alat berat beserta salah satu Kendaraan di PT.Martadinata Indah Desa Alindau Kec Sindue Tobata.





DAFTAR PUSTAKA

- Aminatuzzahra. *Analisis Pengaruh Current Ratio*. 2010.
- Andrilla, Riska. Penerapan *Stakeholder Relationship Management Plus (SRM +)* dalam Pengelolaan *Community Development* di Area Operasional Total E & P Indonesia, *Ejournal Ilmu Komunikasi*, 2 (3) 2014.
- Aisha, Novi. Pengaruh Kuantitas Pelayanan dan Kualitas Pelayanan terhadap Citra Merek pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 9, No. 2, 2018.
- Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006).
- Asnawi, Melan Anggriani. *Kinerja Karyawan*, (cet. I, Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019).
- Efrina, Lisa. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Multifinance Syari'ah di Provinsi Lampung, Vol.1, No. 2, 2022
- Eko, Budiyanto dan Mochamad Mochklas *Kinerja Karyawan* (cet. I, Banten: CV. AA. Rizky, 2020).
- Emzir. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).
- Erlinda dkk. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2, 2014
- Hasanah, Budi, Liza Diniarizky Putri. Efektivitas Program Penanggulangan Anak Jalanan Berbasis Community Development di Kota Serang (Studi Pada Program Rumah Singgah), *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 7 (2), 2018.
- Hafannaafi'ah, Efa. *Efektifitas Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera*, Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Hayatul, Fadr. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang", Vol. 4 No. 1, C:\Users\acer\Music\DOC-20221029-WA0004.
- Iendy, Adhari Zelviean. *Optimalisasi Kinerja Karyawan*, (cet. I, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media' 2021).

- Ilham Nuryasin dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14, No. 1 2016.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal Edisi I*, cet .X , (Jakarta: bumi aksara, 2008).
- Milles B. Matthew. Milles, et.al, *Qualitative Data Analisis*, diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi dengan judul *Analisis Data Kualitatif*, buku Sumber tentang Metode-metode Baru, (Cet.I, Jakarta: UI-Press, 1992).
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).
- Murty, Windy Aprilia. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), Article Ilmiah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perpanas Surabaya, 2012
- Nasir, Budiman. Dkk. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (skripsi, tesis dan disertasi). banda aceh: Ar-raniry press, 2004).
- Naning, Fatmawatie. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, (cet. I, Jawa Timur: STAIN Kediri Press, 2017).
- Pancawati, Ni Lu Putu Anom. Implementasi CSR : Pendekatan Tri Hita Karana dalam Moderasi Beragama pada Bank BPD Bali Cabang Mataram, *Valid Jurnal Ilmiah*, Vol. 20, NO. 1, 2022,
- Pratiwi, Selvy. Definisi CSR, Ide CSR dan 3 CSR yang Diterapkan di Dalam Perusahaan, *Pundasi*, Vol. 2 (6), 2022.
- Raihanah, Dulay. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*”, ISSN 2714-8785, Universitas Mohamadiyah Sumatera Utara 2019).
- Rakata, Gilang dkk, Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi di Kedai Kopi “ Barista di Daerah Catur, Yogyakarta, *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1 2022.
- Rahayu, Yerni Retno Ary Sutrischastini. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Smart Talenta Multitama, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol. 2, No. 1, 2022.
- Rivaldo, Yandra. *Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Cetakan I, Jawa Tengah : Eureka Media Aksara 2022).

Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Ilmiah Suatu Pendekatan Praktek*, (Ed. II, Cet. IX, Jakarta: Rineka Cipta, 1993).

Silaen Ruth Novia dkk, *Kinerja Karyawan*, (cet. I, Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021).

Usman Husain dan Purnomo Setya Diabad, *metode penelitian sosial*, (Jakarta: bumi aksara, 1996).

Vifira, Rambe. “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri”, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2013, (26 Oktober 2022).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi



Nama : Muh Ical
Nim : 16.3.15.0088
Tempat Tanggal Lahir : Oti, 14 November 1997
Alamat : Jln. Walet
No Hp : 085216060847
Email : ical77088@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Abd Rasyid
Pekerjaan : Petani
Ibu : Hawaisa
Pekerjaan : URT

B. Jenjang Pendidikan

1. SDN 1 Sindue Tobata (2004-2010)
2. SMP Negeri 1 Sindue Tobata (2010-2013)
3. SMK Negeri 1 Sindue Tobata (2013-2016)
4. UIN Datokarama Palu (2016-2023)

