

# Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

JAM

14, 2

Diterima, Januari 2015

Direvisi, Februari 2016

Disetujui, Maret 2016

Anwar Hamdani

I Gusti Putu Diva Awatara

Pengajar STIE AUB Surakarta

**Abstract:** *Not much research focuses on corporate social responsibility toward commitment of employees. This study aims to analyze the influence of corporate social responsibility toward Employee Performance and the role of organization commitment in mediating the effect of corporate social responsibility toward Employee Performance. This research was exploratory research based on primary data. Primary data was collected from professional employees who work in different organizations. The population in this study is the professional employees of different organizations or institutions where such organization or institution has been carrying out CSR activities in the city of Surakarta. The sample in this study amounted to 100 employees using simple random sampling technique. The analysis technique used in this research is the path analysis; hypothesis testing using t-test, F test and coefficient of determination. The results showed that corporate social responsibility (CSR) and the commitment of the organization can affect the performance of employees so that social responsibility becomes very important in helping improve the welfare of employees so that impact employee commitment to the organization increases and gives a good reputation for the company to provide benefits competitive and create the maximum employee performance.*

**Keywords:** *corporate social responsibility (CSR), organizational commitment, employee performance*

**Abstrak:** Belum banyak penelitian yang memfokuskan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja karyawan dan peranan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjenis penelitian eksploratori yang didasarkan pada data primer. Data primer dikumpulkan dari karyawan profesional yang bekerja pada organisasi yang berbeda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan profesional dari organisasi atau institusi yang berbeda dimana organisasi atau institusi tersebut telah melaksanakan kegiatan CSR di kota Surakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur; pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehinggatanggung jawab sosial menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.



Jurnal Aplikasi  
Manajemen (JAM)  
Vol 14 No 2, 2016  
Terindeks dalam  
Google Scholar

---

Alamat Korespondensi:  
Anwar Hamdani, Pengajar  
STIE AUB Surakarta, DOI:  
[http://dx.doi.org/10.18202/  
jam23026332.14.2.02](http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.02)

**Kata Kunci:** tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), komitmen organisasi, kinerja

Kontroversi atas dimasukkannya tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social Responsibility*) dalam ketentuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) masih terus berlangsung. Kubu pengusaha sangat berkeberatan dimasukkannya ketentuan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai kewajiban perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 74 ayat (1) UUPT yang secara tegas menyatakan: “Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.”

Awalnya kewajiban tanggung jawab sosial perusahaan diberlakukan untuk seluruh perseroan tanpa terkecuali, namun dalam proses pengesahan Rancangan Undang Undang No 40 Tahun 2007, timbul berbagai protes dari pihak pengusaha agar kiranya tanggung jawab sosial perusahaan tidak diberlakukan secara menyeluruh. Dari perspektif hukum tanggung jawab sosial perusahaan sebenarnya tidak hanya merupakan suatu langkah untuk meminimalisir dampak suatu industri terhadap masyarakat sekitar maupun lingkungan, namun merupakan suatu bentuk kepedulian perusahaan terhadap seluruh pemegang kepentingan (*stakeholders*). Konsep tanggung jawab sosial perusahaan sendiri adalah berakar dari tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*), di mana hal ini dimulai dari penerapan aspek kepatuhan atas norma-norma hukum (*norm*), kemudian meningkat menjadi aturan pelaksanaan (*code of conduct*) yang lebih menekankan etika maupun perilaku dalam kegiatan usaha, dan berkembang menjadi suatu bentuk kepedulian dari pelaku usaha dalam rangka membina hubungan yang baik dengan para pemegang kepentingan (Reksodiputro, 2006).

Konsep peningkatan kesejahteraan perusahaan adalah konsep kesuksesan organisasi, sangat penting untuk perusahaan yaitu pertumbuhan berkelanjutan terutama dalam kondisi perlambatan pertumbuhan ekonomi seperti saat ini. Perusahaan yang mengeluarkan sejumlah dana dalam melaksanakan tanggung-jawab sosial perusahaan sebaiknya berpandangan sebagai investasi dibandingkan pengeluaran. Perusahaan umumnya menggunakan tanggung jawab sosial sebagai kekuatan dihubungkan dengan *image stakeholders* termasuk pelanggan, investor, pemerintah, supplier, karyawan, masyarakat dan lain-lain.

Kekuatan dihubungkan dengan konflik minimum perusahaan dengan stakeholders dan memaksimalkan loyalitas dari seluruh *stakeholders*.

Umumnya penelitian tanggung jawab sosial terkait dengan kinerja keuangan, perilaku konsumen dan pengaruhnya pada lingkungan untuk instansi seperti penelitian Cochran & Wood (1984); McWilliams & Siegall (2001) dan Arx & Ziegler (2008) yang menunjukkan hubungan antara CSR dan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian Ali, *et al.* (2010) menunjukkan terdapat pengaruh positif CSR terhadap perilaku konsumen. Heslin dan Achoa (2008) menyatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan menjadi faktor penting dalam kesuksesan perusahaan.

Selama ini masih sedikit penelitian yang memfokuskan pada persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan dan pengaruhnya pada komitmen organisasi. Perusahaan biasanya mengkhawatirkan tentang tingginya turnover karyawan, absensi karyawan dan rendahnya motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian perilaku karyawan dan tanggung jawab sosial menggunakan CSR untuk membangun kekuatan perusahaan dengan korporasi dan untuk menghasilkan kinerja organisasi dan karyawan lebih baik. Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk kesuksesan organisasi. Tanggung jawab sosial perusahaan digunakan sebagai alat strategis untuk dikembangkan hubungannya dengan organisasi karyawan. Tanggung jawab perusahaan dapat digunakan untuk menjaga hubungan baik antara stakeholders eksternal dan stakeholders internal.

Tujuan penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap kinerja organisasi dan peranan komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja organisasi.

## Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Konsep tanggung jawab sosial Perusahaan telah dimulai sejak awal tahun 1970-an, yang secara umum dikenal dengan teori *stakeholder (stakeholder theory)*, artinya sebagai kumpulan kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan *stakeholder*, nilai-nilai, pemenuhan ketentuan hukum, penghargaan masyarakat dan lingkungan, serta komitmen dunia

usaha untuk kontribusi dalam pembangunan secara berkelanjutan. *Stakeholder theory* dimulai dengan asumsi bahwa nilai (*value*) secara eksplisit dan tak dipungkiri merupakan bagian dari kegiatan usaha (Freeman, 2002).

Budiarta (2008) mengelompokkan tanggung jawab sosial perusahaan ke dalam empat kelompok yaitu sebagai berikut:

### ***Economis Responsibility***

Secara ekonomi tanggung jawab Perusahaan adalah menghasilkan barang dan jasa untuk masyarakat dengan harga yang wajar dan memberikan keuntungan bagi Perusahaan.

### ***Legal Responsibility***

Dimanapun Perusahaan beroperasi tentu saja tidak akan lepas dari peraturan dan undang-undang yang berlaku di tempat tersebut terutama peraturan yang mengatur kegiatan bisnis. Peraturan tersebut terutama yang berkaitan dengan pengaturan lingkungan dan perlindungan konsumen.

### ***Ethical Responsibility***

Perusahaan yang didirikan tidak hanya patuh dan taat pada hukum yang berlaku namun juga harus memiliki etika.

### ***Discretionary Responsibility***

Tanggung jawab ini sifatnya sukarela seperti berhubungan dengan masyarakat, menjadi warga negara yang baik, dan sebagainya.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Theresa dan Steve (2006) *organizational commitment represents a psychological attachment to the employing organization* (komitmen organisasi merepresentasikan ikatan psikologi pegawai pada organisasi). Menurut Jewell dan Siegall (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, sedangkan Mutiara (2004) komitmen organisasi adalah menggambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat

dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Harif (2001) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi: (a) *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*), jadi karena pegawai menginginkan. (b) *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain (c) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Robbins (2006) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemilikan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

### **Kinerja Karyawan**

Pabundu (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan Organisasi dalam periode waktu tertentu, sedangkan menurut As'ad (2005) pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Faustino (2003) kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, oleh karena dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasannya, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Penilaian kerja yang efektif dan adil berkelanjutan perlu diperhatikan karena akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2008) mendefinisikan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Hubungan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan**

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial mampu meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi karena aktivitas tanggung jawab sosial perusahaan termasuk untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga. Hasil penelitian Albinger & Freeman (2000); Greening & Turban (2000); Meyer, *et al.* (2002); Backhuas, *et al.* (2002); Peterson (2004) dan Dawkins (2004) yang menyatakan bahwa kontribusi sosial perusahaan dapat mendorong motivasi karyawan dan memperbaiki tingkat komitmen karyawan. Penelitian Brammer, *et al.* (2007) mencatat bahwa CSR meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sharma, *et al.* (2009) menyatakan peran manajemen sumber daya manusia sebagai kontribusi utama terhadap tanggung jawab sosial perusahaan.

### **Hubungan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Komitmen Organisasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan dikaitkan oleh beberapa peneliti dengan variabel yang berbeda termasuk kinerja karyawan, perilaku konsumen, perilaku investor dan perilaku karyawan. Stawiski, *et al.* (2010) menjelaskan bahwa agar manfaat CSR dapat maksimal maka karyawan harus terlibat dalam membuat keputusan dengan cara setiap aktivitas yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi untuk lingkungan, masyarakat, karyawan dan *stakeholders* lainnya. Jika mayoritas karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk kesuksesan kinerja karyawan maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Tanggung jawab sosial perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan cara membangun reputasi positif dengan *stakeholders* lainnya termasuk pelanggan, investor, supplier, pemerintah di mana hasil keputusannya dapat memberikan apresiasi positif kepada perusahaan. Reputasi yang baik akan memberikan keuntungan kompetitif untuk perusahaan yang dapat berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Hasil penelitian Ali, *et al.* (2010) menunjukkan hasil bahwa tanggung jawab sosial perusahaan dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **METODE**

Penelitian ini berjenis penelitian eksploratori yang didasarkan pada data primer. Data primer dikumpulkan dari karyawan profesional yang bekerja pada organisasi yang berbeda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan profesional dari organisasi atau institusi yang berbeda di mana organisasi atau institusi tersebut telah melaksanakan kegiatan CSR di kota Surakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana.

Definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah: (1) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dalam

mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *Likert* 5 point dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju. (2) Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya di perusahaan dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala *Likert* 5 point dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju. (3) Tanggungjawab sosial perusahaan adalah komitmen yang berkesinambungan dalam dunia bisnis untuk bertindak etis dan berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi sementara meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja dan keluarganya pada khususnya, dan komunitas lokal dan sosial pada umumnya. Tanggungjawab sosial perusahaan diukur dengan menggunakan skala *Likert* 5 point dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 5 sangat setuju.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur; pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Penelitian dan Kelayakan Model Regresi

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji kelayakan model regresi menggunakan uji linieritas. Adapun hasil uji instrumen penelitian dan kelayakan model regresi dapat dilihat dalam tabel 1.

Hasil pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dalam status valid dan reliabel, sedangkan pengujian kelayakan model menunjukkan bahwa data penelitian dalam status linier.

### Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah pada tabel 2.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh langsung, tidak langsung dan total dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.

Hasil analisis jalur secara lengkap dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian pada diagram jalur 1 pada gambar 1.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) terhadap kinerja karyawan yang melalui komitmen organisasi lebih dominan (0,440) dibandingkan pengaruh langsung tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) terhadap kinerja karyawan (0,244). Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung CSR lebih dominan dibandingkan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga komitmen organisasi dalam

**Tabel 1. Pengujian Instrumen Penelitian & Kelayakan Model**

| Pengujian               | Uji          | Alat                        | Variabel   | Status   |
|-------------------------|--------------|-----------------------------|--|----------|
| Instrumen Penelitian    | Validitas    | <i>Product moment</i>       | Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR)                                     | Valid    |
|                         |              | <i>Product moment</i>       | Komitmen organisasi  | Valid    |
|                         |              | <i>Product moment</i>       | Kinerja karyawan   | Valid    |
|                         |              | <i>Cronbach alpha</i>       | Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR)                                     | Reliabel |
| Kelayakan Model Regresi | Reliabilitas | <i>Cronbach alpha</i>       | Komitmen organisasi  | Reliabel |
|                         |              | <i>Cronbach alpha</i>       | Kinerja karyawan   | Reliabel |
|                         | Linieritas   | <i>Langrange multiplier</i> | Tanggung jawab sosial perusahaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan | Linier   |

Sumber: hasil olah data, 2015

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis**

| Persamaan | Pengaruh   | Koefisien | t hitung  | Sig   | Keterangan |
|-----------|--|-----------|-----------|-------|------------|
| Pertama   | CSR → Komitmen Organisasi<br>R Square = 0,559<br>Fhit = 124,374    | 0,748     | 11,152*** | 0,000 | Signifikan |
| Kedua     | CSR → Kinerja  | 0,244     | 2,592**   | 0,011 | Signifikan |
|           | Komitmen organisasi → Kinerja<br>R Square = 0,620<br>Fhit = 79,289 | 0,588     | 6,242**   | 0,000 | Signifikan |

**Keterangan:**

\*\* = Signifikan pada tingkat kesalahan 5%

\*\*\* = Signifikan pada tingkat kesalahan 1%

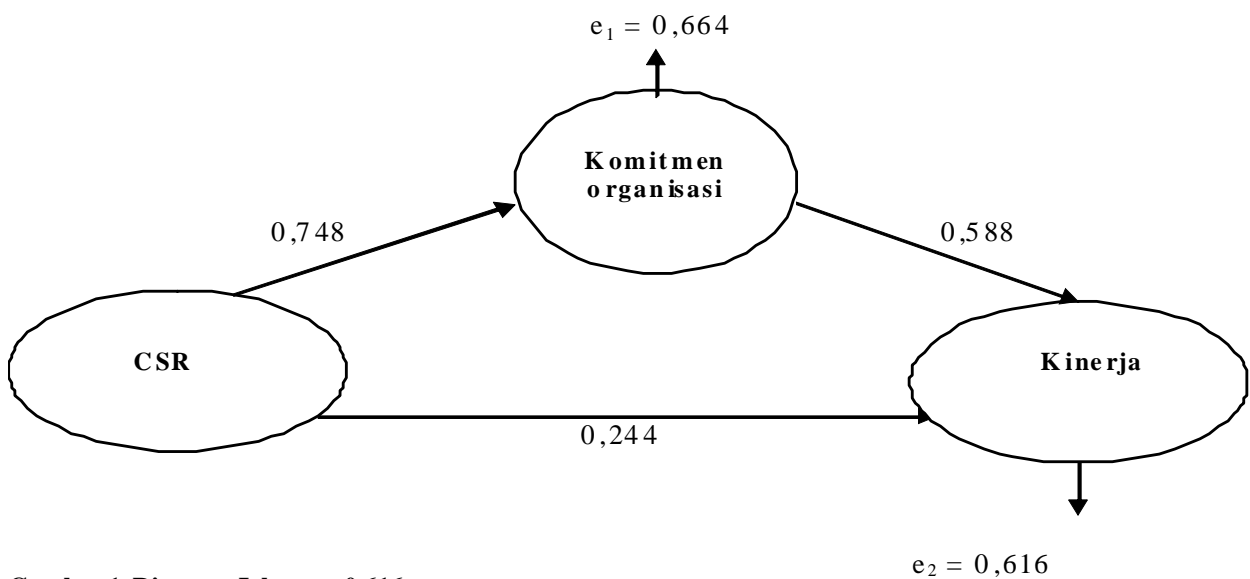
CSR = tanggung jawab sosial perusahaan

Sumber: hasil olah data, 2015

**Tabel 3. Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

| Keterangan                                   | Langsung | Tidak langsung        | Total           |
|--|----------|-----------------------|-----------------|
| CSR → Kinerja karyawan                       | 0,244    |                       | 0,244 + 0,440 = |
| CSR → Komitmen organisasi → Kinerja karyawan |          | 0,748 x 0,588 = 0,440 | 0,684           |

Sumber: data primer diolah, 2015



**Gambar 1. Diagram Jalur e<sub>2</sub> = 0,616**

penelitian ini mampu memediasi pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja karyawan.

**Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian ini mendukung hasil beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Albinger & Freeman (2000); Greening & Turban (2000); Meyer, *et al.* (2002); Backhuas, *et al.* (2002); Peterson (2004) dan Dawkins (2004) yang menyatakan bahwa

kontribusi sosial perusahaan dapat mendorong motivasi karyawan dan memperbaiki tingkat komitmen karyawan serta penelitian Brammer, *et al.* (2007) mencatat bahwa CSR meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pelambatan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada umumnya dan kota Solo pada khususnya maka tanggung jawab sosial menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan

karyawan karena apabila peningkatkan kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi maka komitmen karyawan pada organisasi juga akan meningkat.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Stawiski, *et al.* (2010) dan Ali, *et al.* (2010) yang menunjukkan hasil bahwa tanggung jawab sosial perusahaan dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki implikasi bahwa tanggung jawab sosial perusahaan dan komitmen organisasi karyawan akan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif untuk perusahaan dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga tanggung jawab sosial menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.

### DAFTAR RUJUKAN

- Albinger, H.S., & Freeman, S.J. 2000. Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job Seeking Population. *Journal. Business Ethics*. 28.243–253.
- Ali, I., Rehman, K.U., Yilmaz, A.K., Nazir, S., and Ali, J.F. 2010. Effect of Corporate Social Responsibility on Consumer Retention in Cellular Industry of Pakistan. *Africa Journal Business Management* 4(4): 475–485.
- Ali, I., Rehman, K.U., Ali, S.I., Yousaf, J., and Zia, M. 2010. Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment and Organization Performance. *African Journal of Business Management*. Vol. 4(12). pp. 2796–2801.
- Arx, U.V., & Ziegler A. 2008. The Effects of CSR on Stock Performance: New Evidence for USA and Europe. Economic Working Paper Series. Swiss Federal Institute of Technology Zurich.
- As'ad, M. 2005, *Psikologi Industri*, Edisi keempat, Yogyakarta: Liberty.
- Backhuas, K.B., Stone, B.A., and Heiner, K. 2002. Exploring The Relationship Between Corporate Social Responsibility and Employer Attractiveness. *Business Society*. 41. 292–318.
- Brammer, S., Millington, A., Rayton, B. 2007. The Contribution of Corporation Social Responsibility to Organization Commitment. *International Journal Human Resources Management*. 18(10). 1701–1719.
- Budiartha, K. 2008. Cara Pandang Undang-Undang RI No. 40 Tahun 2007 dan Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2000 terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Buletin Studi Ekonomi. Volume 13 Nomor 2 Tahun 2008.
- Cochran, P.L., & Wood, R.A. 1984. Corporate Social Responsibility and Financial Performance. *Academy Management Journal*. 27(1):42–56.
- Dawkins, J. 2004. *The Public's Views of Corporate Responsibility*. MORI.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Freeman, R.E. 2002. *Strategic management: A stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Greening, D.W., & Turban, D.B. 2002. Corporate Social Performance as a Competitive Advantage in Attracting Quality Workforce. *Business Society*. 39. 254–280.
- Harif, A.R. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1. hal. 335–352.
- Heslin, P.A., and Achoa, J.D. 2008. Understanding and Developing Strategic Corporate Social Responsibility. *Organization Dynamics*. 27(2):125–144.
- Jewell, L.L., dan Marc, S. 2001. *Psikologi Industri atau Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- McWilliams, A., & Siegall, D. 2001. Corporate Social Responsibility: a Theory of Firm's Perspective. *Academy Management Review*., 26(1):117–127.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky L. 2002. Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: a Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal Vocation Behavior*. 61:20–52.
- Mutiara, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, T. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Peterson, D.K. 2004. The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment. *Bus. Soc.* 43. 296–319.
- Reksodiputro, M. 2005. Sektor Bisnis (Corporate) Sebagai Subyek Hukum Dalam Kaitan Dengan HAM, Penerbit Refika Aditama.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversial – Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sharma, S., Sharma, J., and Devi, A. 2009. Corporate Social Responsibility: The Key Role of Human Resource Management. *Business Intelligence Journal.* 2 (1). pp. 205–215.
- Stawiski, S., Deal, J.J., and Gentry, W. 2010. *Employees Perceptions of Corporate Social Responsibility: The Implications for Your Organization*. Quick View Leadership Series, Center for Creative Leadership. USA.
- Theresa, A., Joiner, and Steve, B. 2006. The Antecedents of Organizational Commitment: The Case of Australian Casual Academics. *International Journal of Educational Management.* Vol. 20, Issues 6, pp. 439–452.