

Analisa Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Sektor Non-Keuangan di Indonesia

Jennifer Eugene Chandra, Natasha Priscilla Yulianto, Saarce Elsy Hatane

Accounting Department, Petra Christian University, Jalan Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236, Indonesia

*Corresponding author; Email: elsyehat@petra.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the effect of Corporate Social Responsibility on employee productivity measured by the ratio of the cost of employees to sales revenue. The hypothesis of this study was tested using a panel data regression model using Gretl application. This study thoroughly analyses 65 Indonesian non-banks and financial sectors listed on IDX that have ESG scores from 2015 to 2019. The empirical data for this paper is drawn from 325 observations by using CSR as the independent variable and the employee performance as the dependent variable. The results show that CSR is favourable for employee costs. The higher level of CSR disclosure, the lower the cost of employees used to produce sales revenue.

Keywords: Corporate Social Responsibility, sustainability, employee performance, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap produktivitas karyawan yang diukur dengan rasio biaya karyawan dalam menghasilkan pendapatan penjualan. Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan model regresi data panel yang diolah menggunakan aplikasi Gretl. Studi ini menganalisis secara menyeluruh 65 sektor non-bank dan keuangan Indonesia yang terdaftar di BEI yang memiliki skor ESG dari tahun 2015 - 2019. Data empiris untuk makalah ini diambil dari 325 pengamatan dengan menggunakan CSR sebagai variabel independen dan biaya karyawan sebagai variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pengungkapan CSR, semakin rendah biaya karyawan yang digunakan untuk menghasilkan pendapatan penjualan.

Kata Kunci: Corporate Social Responsibility; sustainability; kinerja karyawan; Indonesia

INTRODUCTION

Dalam lingkungan bisnis saat ini, Corporate Social Responsibility (CSR) dianggap sebagai isu penting untuk agenda perusahaan dalam aktivitas ekonomi (Nguyen et al., 2021). Pada tahun 2019, Sekitar 90 persen perusahaan di indeks S&P 500 menerbitkan laporan CSR,

sedangkan pada tahun 2011 hanya ada 20 persen perusahaan (Stobierski, 2021). Dengan adanya CSR, perusahaan telah melangkah lebih jauh dalam peningkatan keunggulan kompetitif mereka. CSR diperlukan untuk menjaga hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan lingkungannya (Purwani, 2018). Dalam memperoleh keuntungan, Perusahaan

dituntut untuk memiliki etika bisnis yaitu tetap bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan (Devie et al., 2020).

Seiring berjalannya waktu, status seorang karyawan dalam suatu perusahaan pasti akan meningkat, terutama dalam kontribusinya terhadap kinerja perusahaan. Karyawan merupakan pemangku kepentingan yang memiliki peran penting dalam perusahaan (Lee et al., 2012) yang dibutuhkan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk memenangkan keunggulan kompetitif yang mengarah pada kesuksesan organisasi (Liz, 2016). Perusahaan dengan reputasi dan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap karyawan cenderung menarik karyawan yang berkualitas sekaligus dapat meminimalkan biaya karyawan (Jones et al., 2014).

Faktanya, masalah CSR terhadap karyawan telah menarik banyak perhatian dan kesadaran oleh banyak bisnis dalam beberapa tahun terakhir melalui berbagai kegiatan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya. Teori ini didukung oleh banyaknya penelitian sebelumnya yang membahas mengenai keberlanjutan perusahaan dengan pengukuran CSR terhadap produktivitas karyawan yaitu dari Negara Tirai Bambu; Cina (Newman et al., 2019; Deng, 2020), India (Mishra dan Suar, 2010; Chaudhary, 2020), Yordania (Nawaiseh, 2015), Amerika Serikat (Korschun et al., 2014; Sun and Yu, 2015; Chen, 2019), dan Indonesia (Tarigan et al., 2021). Penelitian ini berkontribusi dalam mendukung penelitian sebelumnya yang masih kontradiktif mengenai hubungan CSR dan kinerja karyawan serta mengisi gap yang ada. Penerapan CSR perusahaan diyakini dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Korschun et al., 2014; Sun dan Yu, 2015; Chaudhary, 2020; Tarigan et al., 2021; Tunio, 2021). Aguinis & Glavas (2019) mengungkapkan bahwa efek kepuasan dari pemenuhan kebutuhan karyawan dalam segi keuangan, emosional dan sosial adalah tenaga kerja yang bahagia, unggul dan berkomitmen sehingga memiliki manfaat jangka panjang berupa peningkatan loyalitas dan produktivitas karyawan yang berkelanjutan. Disisi lain, implementasi CSR dapat menjadi dilema bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan yang menganggap praktik CSR sebatas pemborosan sumber daya karena membutuhkan biaya yang cukup besar

(Hong, 2019). Ditemukan adanya hubungan negatif antara penerapan CSR dengan produktivitas karyawan, yang berarti praktik CSR menurunkan produktivitas karyawan (Chen, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis CSR secara komprehensif dengan menggunakan komponen lain (selain Kinder, Lydenberg, Domini Analytics, Inc.) yaitu *Environmental, Social, Governance* (ESG) sebagai pengukur. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sampel data perusahaan non-keuangan di Indonesia. Data Q2-2020 menunjukkan bahwa lima sektor yang paling berdampak dalam perekonomian di Indonesia adalah manufaktur (19.87% dari GDP Indonesia), agrikultur (15%), perdagangan grosir dan eceran (13.29%), konstruksi (10.14%), serta pertambangan dan penggalian (7.73%) (Halimatussadiyah, 2020), yang merupakan sektor non-keuangan. Maka dari itu, penelitian ini berfokus pada sektor non-keuangan yang telah memberikan kontribusi yang besar bagi perekonomian Indonesia hingga saat ini. Hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi terhadap literatur CSR untuk produktivitas perusahaan, khususnya pada perusahaan di sektor non-keuangan di Indonesia.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) mencerminkan inisiatif yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pengaruh positif pada masyarakat dan berkontribusi pada kesejahteraannya. Implementasi CSR idealnya tidak hanya berdampak pada sektor eksternal bisnis, tetapi juga harus berdampak positif pada sisi internal perusahaan. Dengan memperhatikan kepentingan tersebut, maka pelaksanaan CSR perusahaan harus bermanfaat bagi perusahaan dan lingkungan (Hatane et al., 2021). Aset tidak berwujud seperti reputasi perusahaan dan kepercayaan karyawan sangat penting dalam dunia bisnis untuk menentukan keberlanjutan dan kesuksesan bisnis untuk jangka waktu yang panjang (Tangngisalu, 2020).

ESG adalah salah satu variabel kunci untuk mengukur CSR menggunakan pengungkapan ESG yang diestimasi oleh Bloomberg (Nollet et al., 2016). Pelaporan terintegrasi mengenai informasi lingkungan, sosial dan tata kelola (ESG) memberikan investor pandangan yang lebih komprehensif tentang kegiatan perusahaan

(Taylor et al., 2018). Dalam pengungkapannya, skor ESG menggunakan tiga komponen yaitu Environmental, Social, Governance untuk mengevaluasi perusahaan dan negara tentang sejauh mana aspek keberlanjutannya (Melinda and Wardhani, 2020). Skor ESG mencerminkan kinerja perusahaan serta efektivitasnya dalam mempublikasikan laporan *sustainability* kepada publik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai bagaimana seorang karyawan dapat memenuhi tugas pekerjaan mereka dan mengacu pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi output. Kinerja karyawan dapat digolongkan menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan, karena kinerja mereka akan menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan (Sun dan Yu, 2015). Kepuasan, komitmen, dan sikap positif karyawan terkait pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Sharma et al., 2016). Perusahaan dengan kinerja tinggi menunjukkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi sedangkan perusahaan dengan kinerja yang buruk memiliki tingkat kepuasan karyawan yang rendah. Selain itu, Delaney & Huselid (1996) menyarankan agar perusahaan harus memperkuat motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa cara perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan harus memicu faktor kepuasan, komitmen, sikap positif, serta motivasi karyawan yang dapat diberikan melalui tata kelola perusahaan yang baik. Penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan rasio biaya karyawan terhadap pengukuran pendapatan penjualan.

Stakeholder Theory

Stakeholder Theory merupakan pengungkapan informasi keuangan, sosial, dan lingkungan digolongkan sebagai dialog antara perusahaan dengan *stakeholder* serta menyediakan informasi mengenai aktivitas perusahaan yang dapat mengubah ekspektasi dan persepsi *stakeholder* (Adam dan McNicholas, 2007). Thao et al. (2019) mengungkapkan bahwa teori *stakeholder* memiliki hubungan dua arah antara perusahaan dan *stakeholder*. *Stakeholder* dapat mempengaruhi organisasi sekaligus dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan itu

sendiri. Dalam penelitian ini, kelompok *stakeholder* berfokus pada kontribusi dari karyawan dalam perusahaan. Harmoni antara karyawan dan perusahaan dipercaya membutuhkan nilai dan identitas yang sesuai (Gabler et al., 2014). Selain pentingnya untuk merekrut sumber daya berkualitas tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan, keberlanjutan jangka panjang karyawan juga menjadi perhatian oleh manajemen puncak. Perusahaan dalam tata kelolanya diperlukan untuk memenuhi fasilitas dan lingkungan yang nyaman untuk mendukung mental karyawan meskipun dalam banyaknya tekanan dari pekerjaan. Hasil dari dukungan perusahaan dengan lingkungan kerja yang sehat dan bahagia, dapat menciptakan kesejahteraan karyawan dan mencapai keberhasilan organisasi (Sharma et al., 2016).

Legitimacy Theory

Legitimacy theory merupakan pemeliharaan yang sukses dari operasi organisasi yang beroperasi sesuai dengan norma dan harapan masyarakat yang dikaitkan dengan status "sah" (Deegan, 2019). Ketika tujuan perusahaan selaras dengan masyarakat, hubungan sosial dijalankan secara efektif dan perusahaan memperoleh legitimasi. Sebaliknya, keberlanjutan perusahaan akan terancam jika masyarakat merasa bahwa perusahaan tidak beroperasi sesuai norma yang ada dan tidak sah. Legitimasi yang dihadirkan secara transparan, memberikan gambaran yang jelas bagi stakeholders untuk meyakini kemampuan perusahaan dalam menjaga keberlanjutan (Semuel et al., 2019). Dengan adanya CSR, perusahaan dapat meningkatkan citra, reputasi, dan legitimasi (Dunn & Harness, 2019). Membangun kepercayaan, rasa hormat dan loyalitas satu sama lain antara karyawan dan atasan membutuhkan pertukaran manfaat timbal balik dan didasari tanggung jawab hukum organisasi yang dapat ditunjukkan melalui fasilitas, hadiah, penghargaan serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan (Carlini dan Grace, 2021).

Triple Bottom Line

Triple Bottom Line mengacu pada inisiatif yang dilakukan untuk mengelola keberlanjutan strategis dengan menyelaraskan tiga komponen yaitu *people*, *profit*, dan *planet*. Organisasi masih

menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara kesejahteraan dan keberlanjutan karyawan tanpa perlu mengesampingkan profitabilitas, pangsa pasar, dan kinerja mereka (de Lange, 2017). Mereka dituntut untuk menyelaraskan 3P – *people, profit, dan planet* – untuk mencapai sistem nilai atau keuntungan yang tidak dapat ditiru oleh pesaing (Lenka, 2016). Oleh karena itu *Triple Bottom Line* berfokus pada pentingnya menyelaraskan unsur-unsur sosial, lingkungan dan ekonomi demi upaya keberlanjutan bisnis (Glavas dan Mish, 2014).

Berdasarkan konsep Triple P, karyawan dapat melihat identitas perusahaan yang tidak hanya mementingkan keuntungan saja tetapi peduli akan lingkungan dan sosial (Trihanaputri and Djakman, 2019). Hal ini dapat diimplementasikan oleh perusahaan dengan penerapan CSR. Komitmen karyawan dapat mendorong sikap kerja positif dan menciptakan produktivitas karyawan dalam penerapan CSR (Korschun et al., 2014; Sun and Yu, 2015; Chaudary, 2020; Tarigan et al., 2021; Tunio, 2021).

Firm Size

Firm Size merupakan pengukuran besar atau kecilnya perusahaan secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengukuran *firm size* mengikuti penelitian Sun and Yu (2015) yang menghitung besarnya aset yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian Trisnawati & Lestari (2017) menyimpulkan bahwa total aset lebih stabil dalam menunjukkan *firm size*. Semakin tinggi nilai *firm size* maka semakin besar ukuran perusahaan.

$$\text{Firm Size} = \text{LogTotalAsset}$$

Growth

Growth merupakan rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan maupun mengembangkan posisi ekonominya dari tahun ke tahun. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *Revenue Growth*. Pengukuran *Revenue Growth* dilihat dari kenaikan maupun penurunan dari penjualan perusahaan dari satu periode ke periode berikutnya. Pertumbuhan yang dihasilkan dan dilihat dalam tiap periode dapat mengidentifikasi tren perusahaan

dalam bisnis. Nilai *Revenue Growth* yang positif menggambarkan pertumbuhan yang terjadi pada pendapatan perusahaan sedangkan nilai negatif menandakan kemunduran.

$$\text{Growth} = (\text{Current period's revenue} - \text{Previous period's revenue}) / \text{Previous period's revenue}$$

Liquidity

Liquidity merupakan sebuah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek (hutang). Pengukuran *liquidity* dalam penelitian ini mengikuti penelitian Li et al. (2012) yang menggunakan *Current Ratio* dalam mengukur *liquidity*.

$$\text{Current Ratio} = \text{Current Asset} / \text{Current Liability}$$

Leverage

Leverage merupakan rasio keuangan yang dapat mengukur tingkat resiko keuangan dalam jangka panjang. Secara teori Leverage yang lebih tinggi cenderung akan meningkatkan biaya modal. Leverage diukur dengan membagi total hutang dengan total ekuitas (Suto & Takehara, 2017).

$$\text{Leverage} = \text{Total Debt} / \text{Total Asset}$$

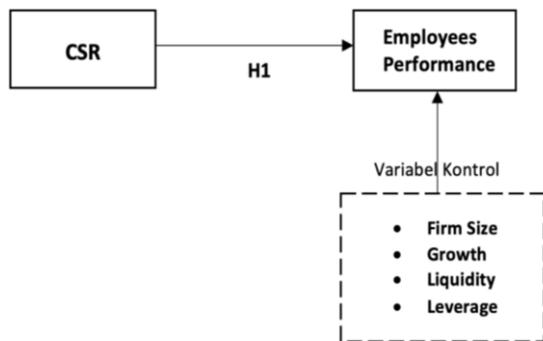
Pengaruh CSR terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan mempengaruhi efektivitas perusahaan dikarenakan karyawan dipandang sebagai pemangku kepentingan yang berperan penting dan merupakan bagian penting dalam internal perusahaan (Chen, 2019). Menurut Kim et al. (2018), karyawan termasuk di antara para pemangku kepentingan utama dalam CSR, dan perilaku serta sikap mereka terhadap CSR dapat memiliki implikasi yang signifikan bagi organisasi. Dengan mengimplementasikan CSR, perusahaan mengharapkan bahwa produktivitas karyawan juga meningkat (Korschun et al., 2014; Sun and Yu, 2015; Chaudary, 2020; Tarigan et al., 2021; Tunio, 2021).

Perusahaan dalam pengelolaannya dituntut untuk memberikan fasilitas serta lingkungan yang nyaman sehingga dapat mendukung mental karyawan meskipun adanya tekanan pekerjaan yang tinggi. Perusahaan dapat memiliki nilai tambah dengan menunjukkan kepedulian terhadap karyawan dibandingkan dengan hanya memperhatikan kinerja profesional mereka (Gu et al., 2020). Kesejahteraan karyawan dapat berdampak pada sikap dan perilaku karyawan sehingga memiliki performa yang lebih produktif dan dapat menguntungkan perusahaan.

Dengan adanya penerapan langkah-langkah CSR, perusahaan dapat memperoleh keuntungan jangka panjang seperti peningkatan efisiensi, penghematan biaya, loyalitas pelanggan dan reputasi perusahaan (Ferrero-Ferrero et al., 2016; Arrive et al., 2019). Perusahaan yang menerapkan praktik CSR secara aktif lebih mungkin untuk menarik atau memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dibandingkan perusahaan dengan penerapan praktik CSR yang kurang baik.
H1 : CSR berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN



Model Analisis

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari CSR (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) di perusahaan sektor non-keuangan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *Firm Size*, *Growth*, *Liquidity*, *Leverage* sebagai variabel kontrol. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yaitu *annual report* dan *sustainability report* yang diperoleh melalui

database Bloomberg. Populasi dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang terdaftar di Bursa efek Indonesia (IDX) di sektor non-keuangan dari tahun 2015 – 2019. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria. Setelah dilakukan teknik *purposive sampling*, diperoleh 65 perusahaan dari 609 perusahaan yang menjadi perusahaan sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini variabel independen yaitu CSR diukur menggunakan skor Environmental, Social, Governance (ESG). Dunn et al. (2018) berpendapat bahwa skor ESG signifikan dalam menyampaikan informasi CSR dalam mengevaluasi risiko dan peluang perusahaan di masa depan. Skor *environmental* mencerminkan masalah yang berkaitan dengan lingkungan bisnis serta hubungan antara bisnis dan masyarakat seperti kebijakan efisiensi energi, kebijakan pengurangan limbah dan emisi total, serta pengelolaan limbah. Skor *social* mengukur kepedulian sosial seperti hak asasi manusia, kesetaraan *gender*, keamanan produk, dan mengadakan kegiatan amal. Skor *governance* membahas masalah yang berkaitan dengan struktur perusahaan seperti pelaporan dan pengungkapan, fasilitasi, korupsi, dan penyusunan. Kinerja karyawan menggunakan pengukuran rasio biaya karyawan terhadap pengukuran pendapatan penjualan.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Tabel 4.1 Rincian Sampel Penelitian

Kriteria Sampel	Jumlah
Perusahaan pada sektor non-keuangan di Indonesia pada tahun 2015-2019	609
Perusahaan sektor non-keuangan di Indonesia yang tidak	544

konsisten mempublikasi laporan tahunan atau tidak memiliki informasi keuangan atau ESG yang memadai dalam laporan tahunannya pada tahun 2015-2019	
Perusahaan pada sektor non-keuangan di Indonesia yang memenuhi kriteria (sampel final)	65
Jumlah tahun pengamatan	6
Total sampel yang digunakan (65 x 5)	325

Tabel 4.2 Analisa Statistik Deskriptif

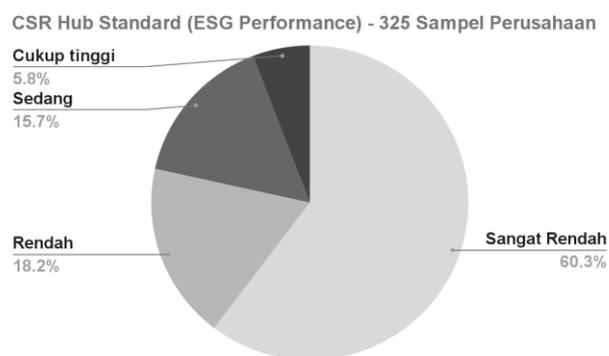
	Min	Max	Mean	Std
EMPPERF	0.1700	42.6	9.45	6.65
ESG	6.61	53.3	28.3	12.4
Firm Size	7.62	10.4	9.20	0.485
Growth	-0.956	7.78	0.110	0.503
Current Ratio	0.100	12.7	2.09	1.64
Leverage	0.00	1.32	0.255	0.207

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat analisis statistik deskriptif yang menunjukkan statistik dari masing - masing variabel menggunakan unsur minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Variabel yang dianalisis dalam penelitian

antara lain CSR, Kinerja Karyawan, dan variabel kontrol (*firm size, growth, leverage, liquidity*).

Employee Performance dengan menggunakan pengukuran rasio biaya karyawan terhadap pendapatan penjualan memiliki standar deviasi yang tinggi yaitu dengan nilai 6.65%. Hal ini disebabkan karena perbandingan yang jauh antara minimum dan maksimum rasio employee performance. Skor ESG tersebar secara merata dilihat dari rata-rata yaitu 28.3. Dalam penelitian ini, skor ESG menunjukkan pengungkapan CSR perusahaan. Semakin tinggi skor ESG maka semakin besar pengungkapan CSR dan sebaliknya. Skor minimal ESG menunjukkan bahwa ada beberapa perusahaan yang memiliki kinerja CSR sangat rendah. Dengan menggunakan standar dari CSR Hub yang ditunjukkan dalam gambar 1, terdapat 19 observasi (5,8%) yang termasuk dalam kategori pengungkapan ESG cukup tinggi, 51 observasi (15.7%) kinerja sedang, 59 observasi (18,2%) kinerja rendah, dan 196 observasi (60,3%) kinerja sangat rendah dalam mengungkapkan ESG. Kesimpulannya, sebagian besar perusahaan non-keuangan di Indonesia pada tahun 2015-2019 memiliki kinerja rendah dalam mengungkapkan CSR.

Gambar 4.1 Klasifikasi CSR Hub



Faktanya, perusahaan sektor non-keuangan di Indonesia masih belum menyadari pentingnya pengungkapan CSR dari skor ESG. Berdasarkan pengumpulan data pada tahun 2015-2019, ukuran sampel hanya 10,7 persen yaitu 67 dari 509 perusahaan sektor non keuangan di Indonesia memiliki skor ESG yang lengkap.

Ukuran perusahaan relatif sama di antara kelompok sampel, dengan nilai rata-rata 9.2 dan standar deviasi yang kecil yaitu

0.485. Dalam pertumbuhannya, sampel memiliki nilai minimum negatif yaitu -0.956. Perusahaan yang mempunyai nilai minimum pertumbuhan negatif dan mengindikasikan kemunduran. Rata-rata current ratio perusahaan lebih tinggi dari satu yaitu dengan nilai 2.09, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata perusahaan dalam sektor non-keuangan di Indonesia yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015-2019 likuid. Rata-rata nilai leverage dari perusahaan sampel juga kurang dari satu menyiratkan perusahaan menggunakan pendanaan internal lebih dari pendanaan eksternal.

Tabel 4.3 Model Ordinary Least Square (OLS)

Variabel	Coefficient
Constant	24.1211***
CSR	-0.0758305**
Firm Size	-1.44292*
Growth	-1.06943
Current Ratio	0.729444***
Leverage	-2.61883
P-value (F)	2.43e-08
Adjusted R-squared	0.114341

Dari hasil tabel 4.3, merupakan permulaan dalam melakukan uji asumsi klasik dan panel data. Dari hasil tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai P-Value (F) kurang dari 0,05 yang berarti hasil dari model OLS dapat diterima. Uji asumsi klasik dan uji panel akan dilakukan pada tahapan selanjutnya sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
----------	-----

CSR	1.161
Firm Size	1.308
Growth	1.078
Current Ratio	1.271
Leverage	1.478

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas, tidak ada masalah multikolinearitas karena hasil VIF menunjukkan angka dibawah 10. Langkah selanjutnya adalah dilakukannya uji heteroskedastisitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Test Statistic	39.899262
with p-value= P (Chi – square (20) > 39.899262)	0.005144

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas, hasil menunjukan bahwa data tersebut mengandung heteroskedastisitas karena nilai p- value dibawah 0.05.

	EMPPERF	Kesimpulan
Chow Test	1.49436e-083	Fixed
Breusch-Pagan Test	1.78929e-093	Random
Hausman Test	0.002326411	Fixed

Tabel 4.6 Tes Panel

	WLS Panel		
	Coefficient	p-value	Sig.
constant	22.9787	<0.0001	***
CSR	-0.0619342	<0.0001	***

FirmSize	-1.30571	0.0004	***
Growth	-1.73692	0.0033	***
Currentratio	0.523490	<0.0001	***
Leverage	-3.06288	0.0003	***
Note : ***1% level signifikan, ** 5% level signifikan, * 10% level signifikan			
R-Squared	0.427662		
P-Value	9.62e-37		

Tabel 4.7 WLS Panel

Dari tiga pengujian pada tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa fixed effect model merupakan model estimasi yang paling cocok untuk regresi data panel. Model ini mengandung heteroskedastisitas sehingga menggunakan weighted least square (WLS).

1. Korelasi Parsial

Dalam uji korelasi parsial, variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $p\text{-value} < 10\%$. Tabel 4.7 menunjukkan hubungan pengaruh yang signifikan pada variabel independen dan semua variabel kontrol terhadap kinerja karyawan. Hubungan signifikan negatif terlihat antara CSR dan kinerja karyawan (dengan rasio biaya karyawan terhadap pendapatan penjualan). Hasil ini menunjukkan hubungan yang baik karena skor ESG yang tinggi akan menurunkan biaya karyawan dalam menghasilkan pendapatan penjualan yang tinggi. Kesimpulannya, kinerja karyawan menjadi lebih produktif dan hipotesis 1 diterima. Penelitian ini juga menemukan hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel kontrol, yaitu *firm size*, *growth*, dan *leverage*, terhadap kinerja karyawan. Ukuran perusahaan yang besar, pertumbuhan perusahaan, dan hutang yang besar juga meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Hubungan antara *liquidity* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hal yang positif, berarti semakin mampu perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendek maka semakin tidak produktif kinerja karyawan.

2. Korelasi Keseluruhan

Uji korelasi keseluruhan menggunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel - variabel secara keseluruhan dalam pengaruhnya terhadap variabel terikat. $P\text{-value}$ kurang dari 10% menunjukkan bahwa variabel secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam tabel 4.7, diketahui $p\text{-value}$ yang dihasilkan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah $9.62e-37$. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen maupun kontrol secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen pada model *weighted least square*.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berguna untuk melihat berapa persen variabel bebas yang kurang dalam menjelaskan variabel dependen. Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa besar pengaruh variabel yang digunakan terhadap variabel dependen sebesar 42,77%, sehingga masih ada 57,23% faktor yang dapat mempengaruhi CSR dan belum dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh CSR terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis variabel pada model penelitian, dapat disimpulkan bahwa CSR memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian produktivitas karyawan yang berarti H1 diterima. Sebagai bukti, CSR memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (rasio biaya karyawan terhadap pengukuran pendapatan penjualan) pada tingkat signifikansi 1 persen. Semakin banyak perusahaan menerapkan CSR, maka semakin rendah biaya yang dikeluarkan untuk karyawan terhadap pendapatan penjualan. Kesimpulannya, pengungkapan CSR meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Korschun et al. (2014), Sun and Yu (2015), Chaudary (2020), Tarigan et al., (2021), dan Tunio (2021), yang menjelaskan bahwa pengungkapan CSR penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sphera (2020), *sustainability*

meningkatkan pendapatan dan mengurangi biaya.

Penelitian ini dapat membuka mata *top management* untuk mempertimbangkan isu - isu terkait dengan CSR dalam mengelola perusahaan, khususnya di sektor non-keuangan di Indonesia yang masih tertinggal dan belum menyadari seberapa penting pengungkapan CSR. Analisis dan pelaporan CSR dapat memberikan wawasan yang berharga dan menciptakan nilai jangka panjang, terutama bagi para pemangku kepentingan (Sphera, 2021). Legitimasi yang transparan akan membuat pemangku kepentingan percaya pada kinerja perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan pada *legitimacy theory*, pengungkapan CSR menyebabkan perusahaan dapat meningkatkan citra, reputasi, dan legitimasi (Dunn & Harness, 2019). Responsivitas perusahaan membuat stakeholder percaya akan keberlanjutan perusahaan.

Penelitian ini dapat berkontribusi besar dalam pengetahuan lebih dalam mengenai peningkatan produktivitas karyawan serta solusi dalam mencari karyawan yang berkualitas. Melalui penelitian yang telah dilakukan, membuktikan bahwa penerapan CSR dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sangat sedikit temuan literatur yang berfokus pada penelitian di Indonesia, sehingga penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang penerapan CSR terhadap kinerja karyawan di Indonesia. Selain itu, data menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan non-keuangan di Indonesia pada tahun 2015-2019 belum mengungkapkan CSR. Hal ini menunjukkan kesadaran yang rendah terhadap pengungkapan CSR dan kegunaannya terhadap perusahaan. Pemahaman ini dapat membantu menyadarkan manajemen akan pentingnya perhatian yang diberikan untuk menciptakan kesejahteraan karyawan. Selain itu, isu pembangunan berkelanjutan perlu mendapat perhatian terutama pada masalah lingkungan yang menyebabkan pencemaran dan kerusakan bumi akibat industrialisasi dan globalisasi. Industri non-keuangan seperti bahan bangunan, pertambangan, telekomunikasi, pertanian, *real estate*, dan makanan dianggap sebagai kontributor pembangunan berkelanjutan karena mengkonsumsi banyak sumber daya dan energi.

Perusahaan dapat mengatasi hal ini dengan berfokus pada investasi dalam inovasi produk hijau, yang membantu pertumbuhan lingkungan dan dapat menjadi salah satu ide untuk mempromosikan keberlanjutan. Keterlibatan langsung perusahaan dalam lingkungan juga dapat memotivasi karyawan untuk memiliki rasa memiliki dan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan pengukuran kinerja karyawan dengan rasio biaya karyawan terhadap pendapatan penjualan, semakin kecil nilai hasil pengukuran menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin produktif. Dari hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa CSR memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberadaan CSR dapat menurunkan biaya karyawan serta meningkatkan pendapatan penjualan.

Dalam penelitian ini juga mengamati beberapa variabel kontrol dan ditemukan bahwa semua variabel yaitu *firm size*, *growth*, *liquidity*, *leverage* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Firm size*, *growth*, *leverage* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan *liquidity* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 1%. Ukuran perusahaan yang lebih besar, pertumbuhan, dan hutang akan menurunkan biaya karyawan dan meningkatkan pendapatan penjualan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Disisi lain, semakin tidak mampu perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendek maka semakin produktif kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, perusahaan yang bergerak di industri sektor non-keuangan Indonesia diharapkan dapat mengungkapkan CSR dengan kesadarannya untuk mempedulikan sosial dan lingkungan dan bukan untuk meningkatkan reputasi perusahaan semata. CSR dalam implementasinya diketahui

memiliki banyak dampak positif untuk perusahaan itu sendiri salah satunya adalah produktivitas perusahaan.

Penelitian ini hanya mengambil sampel perusahaan dari sektor non-keuangan dari tahun 2015 hingga 2019 sehingga penelitian dalam sektor dan negara yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda dalam hubungan terhadap Kinerja Karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Penelitian ini hanya menggunakan data dari pendekatan kuantitatif. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dari pendapat atasan mengenai kinerja karyawan untuk memperkuat hasil.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang ada. Pertama, metode analisis dalam penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skor ESG. Pengukuran CSR lain dapat menunjukkan hasil yang berbeda dalam hubungannya terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga tidak melakukan penelitian secara kualitatif dengan memberikan kuesioner kepada supervisor untuk menilai kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat memberikan gambaran lebih luas dan subjektif dengan pengukuran yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan dalam perusahaan sektor non-keuangan di Indonesia.

References

- Adam, C.A., & McNicholas, P. (2007). Making a difference: sustainability reporting, accountability and organizational change'. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(3), 382 – 402.
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1086.
- Arrive, T.J., Feng, M., Yan, Y., & Chege, S.M. (2019). The involvement of telecommunication industry in the road to corporate sustainability and corporate social responsibility commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 152-158.
- Carlini, J., & Grace, D. (2021). The corporate social responsibility (CSR) internal branding model: aligning employees' CSR awareness, knowledge, and experience to deliver positive employee performance outcomes. *Journal of Marketing Management*, 37(7-8), 732–760.
- Chaudhary, R. (2020). Corporate social responsibility and employee performance: a study among Indian business executives. *International Journal of Human Resource Management*, 31(21), 2761-2784.
- Chen, S.L. (2019). Corporate social responsibility, employee productivity and firm valuation. *International Journal of Business Excellence*, 19(2), 285-303.
- Deegan, C.M. (2019). Legitimacy theory. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- Delaney, J.T. and Huselid, M.A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.
- Deng, X. (2020). External corporate social responsibility and labor productivity: A S-curve relationship and the moderating role of internal CSR and government subsidy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 393-408.

- Dunn, J., Fitzgibbons, S. & Pomorski, L. (2018). Assessing risk through environmental, social and governance exposures. *Journal of Investment and Management*, 16(1), 4 -17.
- Dunn, K., & Harness, D. (2019). Whose voice is heard? The influence of user-generated versus company-generated content on consumer scepticism towards CSR. *Journal of Marketing Management*, 35(9–10), 886–915.
- Devie, D., Liman, L.P., Tarigan, J., and Jie, F. (2020). Corporate Social Responsibility, Financial Performance and Risk in Indonesian Natural Resources Industry. *Social Responsibility Journal*, 16(1), 73-90.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernandez-Izquierdo, M.Á., & Muñoz-Torres, M.J. (2016). The effect of environmental, social and governance consistency on economic results. *Sustainability*, 8(10), 1-16.
- Gabler, C.B., Rapp, A., & Richey, R.G. (2014). The effect of environmental orientation on salesperson effort and participation: the moderating role of organisational identification. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 34(3), 173–187.
- Glavas, A. and Mish, J. (2014). Resources and capabilities of triple bottom line firms: going over old or breaking new ground?. *Journal Business Ethics*, 127(3), 624-634.
- Gu, Y., Yang, Y., & Wang, J. (2020). Research on employee sense of gain: the development of scale and influence mechanism. *Frontiers in Psychology*, 11(568609).
- Halimatussadiyah, A. (2020). *Thinking ahead: indonesia's agenda on sustainable recovery from covid-19 pandemi*, Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.
- Hatane, S.E., Telim, J.H., Tjanlisan, R., Tandiono, G.A., and Tjandra, M. (2021). Corporate Social Responsibility Performance and Ownership Structures adding Value to Indonesia's Banking Sector. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management (IJSAM)*, 5(1).
- Hong, H. (2019). The Sustainable Investing Proposition. *National Bureau of Economic Research* <https://www.nber.org/reporter/2019number2/sustainable-investing-proposition>
- Jones, D., Willness, C., & Madey. (2014). Why are job seekers attracted by corporate social performance? experimental and field tests of three signal-based mechanisms. *Academy of Management Journal*, 57(2), 383-404.
- Kim, H. (Lina), Woo, E., Uysal, M., & Kwon, N. (2018). The effects of corporate social responsibility (CSR) on employee well-being in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1584–1600.
- Korschun, D., Bhattacharya, C.B., & Swain, S.D. (2014). Corporate social responsibility, customer orientation, and the job performance of frontline employees. *Journal of Marketing*, 78(3), 20–37.
- de Lange, D. E. (2017). Start-up sustainability: An insurmountable cost or a life-giving investment?. *Journal of Cleaner Production*, 156, 838-854.
- Lee, Y-K., Kim, Y “Sally”, Lee, K.H., & Li, D. (2012). The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees.

- International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 745–756.
- Lenka, U., & Tiwari, B. (2016). Achieving triple “P” bottom line through resonant leadership: an Indian perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(5), 694–703.
- Li, W.-X., Chen, C., C.-S., & French, J.J. (2012). The relationship between liquidity, corporate governance, and firm valuation: evidence from Russia. *Emerging Markets Review*, 13(4), 465–477.
- Liz, R. (2016). Five Reasons Employees Are More Important Than Customers
<https://www.forbes.com/sites/lizryan/2016/11/01/five-reasons-employees-are-more-important-than-customers/?sh=4122675edb3e>
- Melinda, A., & Wardhani, R. (2020). The effect of environmental, social, governance, and controversies on firms’ value: evidence from Asia. *International Symposia in Economic Theory and Econometrics*, 27, 147–173.
- Mishra, S., & Suar, D. (2010). Does corporate social responsibility influence firm performance of Indian companies?. *Journal of Business Ethics*, 95(4), 571–601.
- Nawaiseh, M. (2015). Do firm size and financial performance affect corporate social responsibility disclosure: Employees’ and environmental dimensions?. *American Journal of Applied Sciences*, 12(12), 967–981.
- Nguyen, T.H., Vu, Q.T., Nguyen, D.M., and Le, H.L. (2021). Factors Influencing Corporate Social Responsibility Disclosure and Its Impact on Financial Performance: The Case of Vietnam. *Sustainability 2021*, 31, 1–16.
- Newman, A., Nielsen, I., & Miao, Q. (2014). The impact of employee perceptions of organisational corporate social responsibility practices on job performance and organisational citizenship behavior: evidence from the Chinese private sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1226–1242.
- Nollet, J., Filis, G., & Mitrokostas, E. (2016). Corporate social responsibility and financial performance: A non-linear and disaggregated approach. *Economic Modelling*, 52, 400–407.
- Pavlopoulos, A., Magnis, C., & Iatridis, G.E. (2017). Integrated reporting: Is it the last piece of the accounting disclosure puzzle?. *Journal of Multinational Financial Management*, 41, 23–46.
- Semuel, H., Hatane, S.E., Fransisca, C., Tarigan, J., & Dautrey, J.M. (2019). A Comparative study on financial performance of the participants in Indonesia sustainability reporting awards. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management*, 3(1), 95–108.
- Sharma, P., Kong, T., & Kingshott, R. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance – exploring the focal role of employee well-being, *Journal of Service Management*, 27(5), 1–27.
- Sphera. (2020). 5 Ways sustainability drives business
<https://sphera.com/5-ways-sustainability-drives-business-ebook-thank-you/>
- Sphera. (2021). What is ESG reporting, and why is it important?
<https://sphera.com/glossary/what-is-esg-reporting-and-why-is-it-important/>

- Stobierski, T. (2021). 15 Eye-Opening Corporate Social Responsibility Statistics, <https://online.hbs.edu/blog/post/corporate-social-responsibility-statistics>
- Sun, L., & Yu, T.R. (2015). The impact of corporate social responsibility on employee performance and cost. *Review of Accounting and Finance*, 14(3), 262-284.
- Tarigan, J., Susanto, A.R.S., Hatane, S.E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2021). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141-158.
- Tangngisalu, J., Mappamiring, M., Andayani, W., Yusuf, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). CSR and firm reputation from employee perspective, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 171–182.
- Taylor, J., Vithayathil, J., & Yim, D. (2018). Are corporate social responsibility (CSR) initiatives such as sustainable development and environmental policies value enhancing or window dressing?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 1-10.
- Thao, L.H.N., Doan Ngoc, P.A., & Velencei, J. (2019). Measuring corporate social performance. *Serbian Journal of Management*, 14(1),193-204.
- Trianaputri, A.R., & Djakman, C.D. (2019). Quality of sustainability disclosure among the Asean-5 countries and the role of stakeholders. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 16(2), 180–205.
- Trisnawati, T., & Lestari, H.S. (2017). Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(1), 27-36.