

**Pengaruh *Corporate Social Responsibility (Diversity, Employee Support, dan Environment)* Terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan**

Adhistamala, Ni Made Ida Pratiwi, Awin Mulyati

**ABSTRACT**

*Good corporate governance in the implementation of Corporate Social Responsibility to be realized in the fulfillment of human rights whose results can be directly enjoyed by employees. To facilitate data collection, techniques are needed in making questionnaires that will be distributed to respondents. In this study, the data collection technique used is through a questionnaire using a Likert Scale which is a psychometric scale in the research questionnaire. The regression coefficient of the negative value Diversity variable states that there is no significant increase in employee performance through the variable Diversity. The regression coefficient for the Employee Support variable is positive, stating that there is a significant increase in Employee Performance through the variable Employee Support. The positive Environment variable regression coefficient states that there is a significant increase in Employee Performance through the variable Environment. The results of this study indicate that the three independent variables have an influence on the dependent variable if tested simultaneously, but one of the three variables doesn't have a strong influence, namely the Diversity variable.*

**Keywords:** *Corporate Social Responsibility Diversity, Employee Support, Environment, Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis di era yang serba modern saat ini banyak perusahaan yang telah mengembangkan program dalam perusahaan untuk dapat terus mensejahterakan karyawannya. Partisipasi dunia usaha dalam pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) adalah dengan mengembangkan program kepedulian perusahaan kepada para karyawannya dan masyarakat disekitarnya, hal ini disebut dengan tanggung jawab sosial perusahaan atau biasa dikenal dengan *Corporate Social Responsibility*. Pada umumnya, tanggung jawab sosial perusahaan adalah serangkaian praktik manajemen perusahaan dalam tanggung jawabnya mensejahterakan para pekerjanya, lingkungan sekitar, para pemegang saham, dan *stakeholder* lainnya.

CSR bukan sekedar *discretionary*, namun juga suatu komitmen yang merupakan sebuah keharusan bagi perusahaan yang baik sebagai perbaikan kualitas hidup para *stakeholdernya*. Dalam memberi manfaat, perusahaan harus mempunyai prioritas dan strategi. Prioritas dan strategi yang dimaksud adalah eksistensi perusahaan itu sendiri untuk menjadi lembaga bisnis berkelanjutan yang memiliki kemampuan menghasilkan laba jangka panjang juga citra perusahaan yang stabil dimata konsumennya.

Karyawan juga merupakan wujud nyata pengaplikasian visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan serta merupakan aset yang dapat membawa mobilisasi perusahaan. Dengan adanya kontribusi kebijakan program *Corporate Social Responsibility* tersebut lebih

membantu dan memudahkan tatanan kerja karyawan dengan lebih baik yang secara langsung dapat memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya terhadap tugas yang diberikan. Tata kelola perusahaan yang baik dalam penerapan CSR untuk karyawan diwujudkan dalam pemenuhan hak asasi manusia yang secara langsung hasilnya dapat dinikmati oleh karyawan.

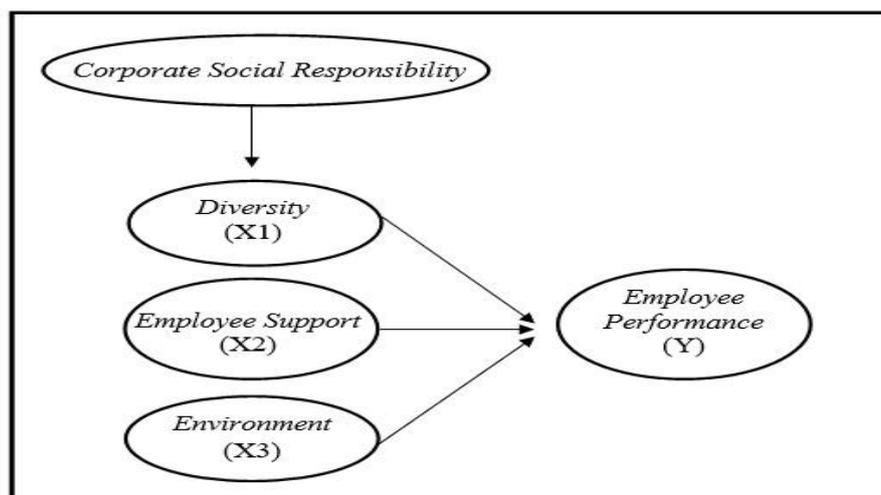
Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan sebagai alat bantu menilai kinerja karyawan yaitu dimensi *Diversity*, *Employee Support*, dan *Environment*. Alasan dipilihnya tiga dimensi tersebut karena pada dimensi *Diversity* merujuk pada keragaman atau perbedaan yang ada dalam perusahaan tersebut dalam aspek perbedaan agama, suku, dan budaya. Toleransi yang tercipta dalam perusahaan diyakini merupakan upaya pemererat komunikasi antar pegawai dan menghindari adanya kesalahpahaman. Dalam dimensi *Employee Support* tersebut lebih merujuk pada bagaimana dukungan perusahaan terhadap para pekerjanya, hal ini dapat dibuktikan dengan bagaimana fasilitas dari perusahaan dapat mempermudah tugas dan pekerjaan karyawan. Kemudian, dimensi *Environment* tidak hanya merujuk pada eksternal saja tetapi juga pada internal yang merujuk pada bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang sehat bagi para karyawannya. Lingkungan sehat yang dimaksud adalah terciptanya suasana kantor yang nyaman, aman, tentram, dan terdapat motivasi kerja sebagai pendorong kinerja karyawannya. Pemilik usaha mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan terhadap kondisi kerja dan lingkungan yang kondusif, serta adanya perlindungan sosial bagi karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka terbentuklah ide dan gagasan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan baik dan terperinci serta sistematis dengan judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility (Diversity, Employee Support, dan Environment)* Terhadap *Employee Performance Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan*”.

## KERANGKA DASAR PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### A. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir menurut buku Metode Penelitian Kuantitatif karya Unaradjan (2019) merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang kemudian disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan dalam bentuk bagan berakar. Dalam kerangka berpikir juga menggambarkan adanya alur penelitian, indikator yang diteliti, dan objek yang diteliti. Variabel-variabel yang ada dengan objek penelitian harus dapat dihipotesiskan bahwa hasil yang diperoleh nantinya memiliki pengaruh dan keterkaitan yang kompleks. Dari adanya landasan teori dan penjelasan dari penelitian terdahulu diatas, maka dapat dibentuk susunan kerangka berfikir untuk memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk pemfokusan penelitian, yaitu sebagai berikut:



Dapat dilihat pada struktur kerangka berpikir diatas, bahwa penelitian ini mengungkap program *Corporate Social Responsibility* dalam sebuah perusahaan dengan memusatkan objek pada kinerja karyawan. Guna mempermudah penelitian, dimensi yang dipilih untuk meneliti yaitu *Diversity* sebagai variabel independen 1 (X1), *Employee Support* sebagai variabel independen 2 (X2), dan *Environment* sebagai variabel independen 3 (X3) yang terikat pada variabel dependen yaitu *Employee Performance* (Y). Hubungan diantara ketiga variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen yaitu sebagai instrumen pembantu untuk membuat batasan penelitian dimana hanya akan mengukur kinerja karyawan melalui indikator dari *Diversity*, *Employee Support*, dan *Environment*.

## **B. Hipotesis**

Menurut Zainatul (2020) hipotesis merupakan pernyataan mengenai satu atau lebih dugaan sementara yang perlu dibuktikan keabsahannya melalui prosedur pengujian hipotesis selanjutnya. Adapun dugaan sementara atau hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari program CSR dimensi *Diversity* (X1) terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kanca Surabaya Pahlawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari program CSR dimensi *Employee Support* (X2) terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kanca Surabaya Pahlawan.
3. Terdapat Pengaruh yang signifikan dari program CSR dimensi *Environment* (X3) terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kanca Surabaya Pahlawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan jenis metode penelitian lapangan (*field research*) dan metode deskriptif korelasi yang berarti penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung objek yang diteliti kemudian mendeskripsikan variabel bebas dan terikat, lalu melakukan analisis lebih lanjut terhadap korelasi dari ketiga variabel tersebut terhadap obyek yang diteliti.

### **B. Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini, objek populasi yang dituju adalah para karyawan Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan yang berjumlah 102 orang dari berbagai divisi yang berbeda (staff yang berbeda-beda). Penetapan jumlah responden sebagai sampel menggunakan rumus Slovin (1960) dihasilkan jumlah responden yang akan digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 56 orang dari 102 karyawan Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan dengan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*, tidak mengsegmentasikan *gender* karyawan dan jabatan karyawan dan memberi peluang yang sama bagi setiap populasi yang dipilih.

### **C. Pengukuran dan Instrumen Penelitian**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner. Penyebaran kuesioner diberikan pada responden sesuai dengan jumlah sampel dengan tujuan dapat mengamati dan mendapat gambaran secara langsung dari responden terkait. Jenis kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu berupa pertanyaan tertutup. Dalam metode

penelitian melalui kuesioner dibagi menjadi dua kepentingan utama dengan tujuan dapat mendeskripsikan hasil yang nantinya diperoleh dari menyebarkan kuesioner tersebut. Dalam penyelesaian penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner dengan menggunakan Skala Likert yang merupakan skala psikometrik dalam angket penelitian.

#### **D. Teknis Analisis Data**

##### **1. Uji t**

Uji t adalah pengujian yang mengukur perbedaan dua atau beberapa mean kelompok. Pada pengujian ini, variabel bebas secara individual akan diketahui apakah memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, yang dimaksud secara individual yaitu perhitungan apakah variabel *Employee Support*, *Diversity*, atau *Environment* memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat.

##### **2. Uji F**

Pada pengujian ini, variabel bebas (*Employee Support*, *Diversity*, dan *Environment*) diuji apakah memiliki pengaruh yang secara bersamaan terhadap variabel terikat (*Employee Performance*).

##### **3. Uji Korelasi**

Menurut Nirmala (2012), uji korelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat koerelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan periode t-1 sebelumnya. Apabila terdapat korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Masalah tersebut muncul karena *residual* tidak bebas dari satu amatan ke amatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan untuk uji korelasi yaitu apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel berkorelasi, dan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka variabel tidak berkorelasi. Pedoman derajat hubungan nilai korelasi yaitu:

- Nilai *pearson correlation* 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi.
- Nilai *pearson correlation* 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah.
- Nilai *pearson correlation* 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang.
- Nilai *pearson correlation* 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat.
- Nilai *pearson correlation* 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna.

##### **4. Uji Determinasi R<sup>2</sup>**

Pada pengujian ini, variabel bebas akan diukur seberapa besar kemampuannya dalam menerangkan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Apabila R<sup>2</sup> memiliki hasil yang semakin besar, maka akan dinyatakan bahwa pengaruh variabel bebas (antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) adalah besar terhadap variabel terikat (Y<sub>1</sub>). Sebaliknya, apabila R<sup>2</sup> memiliki hasil yang semakin kecil, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y<sub>1</sub>).

#### **DEFINISI KONSEP DAN OPERASIONAL**

##### **A. Definisi Konsep**

###### **1. Diversity**

Menurut Sen dan Battacharya (2001) yang dikutip dalam jurnal Mandarizal dan Gisijanto (2016) menerangkan bahwa keragaman atau *Diversity* merupakan strategi

atau kebijakan dari perusahaan untuk tidak membeda-bedakan konsumen dan pekerja dalam segi gender, suku, ras, fisik, dan lain sebagainya. Dalam hal ini diharapkan bahwa segala kalangan atau bentuk keragaman karyawan tidak menjadi permasalahan rasis dan mengelompok-kelompokkan golongan tertentu.

## **2. *Employee Support***

Menurut Sen dan Battacharya (2001) yang dikutip dalam jurnal Mandarizal dan Gisijanto (2016) menjelaskan bahwa dukungan karyawan atau *Employee Support* merupakan perlindungan untuk tenaga kerja, bonus, insentif, penghargaan, dan keselamatan kerja karyawan. Dalam hal ini dapat berupa tanggung jawab perusahaan atas kejadian yang tidak terduga atau tidak diinginkan dan dapat berupa hadiah atau *reward* dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengintegrasikan diri dalam perusahaan.

## **3. *Environment***

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Ruli Indrawan (2017) menjabarkan bahwa *Environment* atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. *Environment* dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Dalam penelitian ini ruang lingkup yang digunakan yaitu internal, dimana perusahaan memiliki tujuan untuk mengidentifikasi sejumlah kekuatan dan kelemahan yang ada dalam sumber daya dan proses bisnis internal yang dimiliki perusahaan. Sumber daya dan proses bisnis internal dikatakan memiliki kekuatan apabila sumber daya dan proses bisnis internal tersebut memiliki kemampuan (*capability*) yang akan menciptakan kompetisi khusus sehingga perusahaan akan memperoleh keunggulan kompetitif. Adapun ruang lingkup lingkungan internal yaitu SDM, finansial, asset perusahaan berwujud, dan sistem nilai atau budaya organisasi.

## **4. *Employee Performance***

Menurut Wirawan (2007) evaluasi kinerja karyawan atau *employee performance* adalah proses penilaian (appraisal) kerja yang dilakukan oleh penilai (atasan/pejabat) dengan mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai/karyawan) yang disusun secara formal untuk membandingkan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM).

# **B. Definisi Operasional**

## **1. *Diversity***

Indikator dalam aspek *diversity*, yaitu:

- Perbedaan *gender*.
- Toleransi terhadap perbedaan suku, agama, ras, golongan, dan fisik.

## **2. *Employee Support***

Indikator dari *employee support*, yaitu:

- Insentif atau tunjangan pasca kerja.
- Pelatihan karyawan.
- Subsidi atau fasilitas penunjang program kerja.

- Sistem promosi dan motivasi MSDM.
- Rekreasi karyawan dan keluarga.
- Pemberian cuti karyawan.

### **3. Environment**

Indikator *environment*, yaitu:

- Mengadopsi kinerja lingkungan yang spesifik, memiliki aturan dan standar pengukuran.
- Memfasilitasi lingkungan teknologi pengembangan, konversi dan alat angkut yang memadai.
- Mempromosikan kesadaran lingkungan.
- Membuka saluran negosiasi dengan pihak terkait, dan berkomunikasi dengan pihak – pihak tersebut tentang masalah lingkungan.

### **4. Employee Performance**

Indikator *Employee Performance*, yaitu:

- Kualitas kerja yang diselesaikan.
- Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu.
- Inisiatif dalam penyelesaian tugas kerja.
- Kepercayaan diri dalam pekerjaan yang dilakukan.
- Kesehatan fisik.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Terdapat 56 responden dengan presentase sebanyak 57% responden laki-laki dengan jumlah 24 karyawan laki-laki dan sebanyak 43% responden perempuan dengan jumlah 32 karyawan perempuan yang telah melengkapi kuesioner.

### **B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Terdapat 72% karyawan yang berusia diantara 20 tahun hingga 24 tahun dengan jumlah 41 karyawan. Kemudian, 22% karyawan yang berusia diantara 25 tahun hingga 29 tahun dengan jumlah 12 karyawan. Lalu, terdapat 4% karyawan yang berusia 30 tahun hingga 34 tahun dengan jumlah 2 orang karyawan dan yang terakhir yaitu terdapat 2% karyawan yang berusia 35 tahun hingga 40 tahun dengan jumlah 1 orang karyawan.

### **C. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Terdapat 9 orang karyawan yang telah bekerja selama kurang dari satu tahun dengan presentase 16%. Lalu terdapat 42 orang karyawan yang telah bekerja selama satu hingga 5 tahun dengan presentase 76%. Kemudian, terdapat 3 orang karyawan yang telah bekerja selama enam hingga 10 tahun dengan presentase 6% dan yang terakhir terdapat 2 orang karyawan yang telah bekerja selama 11 hingga 15 tahun dengan presentase 2%.

## D. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Variabel	Pernyataan	Mean
1	<i>Diversity</i>	1	3,13
		2	4,18
2	<i>Employee Support</i>	1	4,57
		2	4,46
		3	4,54
		4	4,38
		5	4,09
		6	4,55

No	Variabel	Pernyataan	Mean
3	<i>Environment</i>	1	4,48
		2	4,30
		3	4,29
		4	4,38
4	<i>Employee Performance</i>	1	4,20
		2	4,21
		3	4,20
		4	4,25
		5	4,39

Dapat dilihat dari gambar tabel diatas, bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju (apabila skor yang dihasilkan adalah 3,41 – 4,20) dan sangat setuju (apabila skor yang dihasilkan adalah 4,21 – 5,00) dengan pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan. Namun berbeda pada jawaban variabel *Diversity* di indikator pertama, responden menyatakan cukup setuju (apabila skor yang dihasilkan 2,61 – 3,40) dengan pernyataan pada indikator pertama.

## E. Analisis Data

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan peneliti untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang diberikan pada responden. Syarat minimum perhitungan untuk menyatakan valid dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Variabel		$r$ hitung	$r$ tabel	kesimpulan
<i>Diversity</i>	X1.1	0,857	0.258	Valid
	X1.2	0,807	0.258	Valid
<i>Employee Support</i>	X2.1	0,814	0.258	Valid
	X2.2	0,718	0.258	Valid
	X2.3	0,750	0.258	Valid
	X2.4	0,734	0.258	Valid
	X2.5	0,843	0.258	Valid
	X2.6	0,797	0.258	Valid
<i>Environment</i>	X3.1	0,846	0.258	Valid
	X3.2	0,570	0.258	Valid
	X3.3	0,772	0.258	Valid
	X3.4	0,719	0.258	Valid
<i>Employee Performance</i>	Y.1	0,647	0.258	Valid
	Y.2	0,735	0.258	Valid
	Y.3	0,794	0.258	Valid
	Y.4	0,271	0.258	Valid
	Y.5	0,508	0.258	Valid

Berdasarkan data tabel diatas, menghasilkan perhitungan data melalui SPSS versi 25 dan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas  $X_1$  *diversity*,  $X_2$  *employee support*, dan  $X_3$  *environment*, dan variabel terikat  $Y$  *Employee Performance* seluruh indikatornya valid karena  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel.

### 2. Uji Reabilitas Instrumen

Uji reabilitas dilakukan untuk menentukan instrumen yang digunakan dalam kuesioner dapat menghasilkan data yang konsisten apabila diujikan berulang kali. Apabila reabilitas instrumen mencirikan tingkan konsistensi. Apabila  $r\ Alpha < 0,6$  maka artinya tidak reliabel, dan apabila  $r\ Alpha > 0,6$  maka dapat dikatakan reliabel.

No	Variabel	Nilai Reliabel	Nilai Croanbach Alpha	Pengujian	Ket.
1	<i>Diversity</i>	0,858	0,60	Nilai reliabel croanbach	Reliabel
2	<i>Employee Support</i>				
3	<i>Environment</i>				
4	<i>Employee Performance</i>				

Berdasarkan dari tabel 4.14 dari hasil pengujian reabilitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $r\ Alpha$  dari semua variabel menghasilkan  $0,858 > 0,6$  yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel atau konsisten. Sehingga, masing-masing dimensi dari variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) dan variabel terikat (Y) dapat digunakan sebagai alat ukur dalam menyelesaikan penelitian ini.

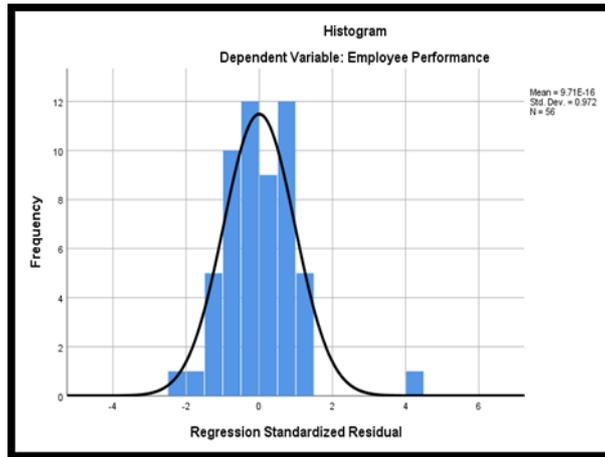
### 3. Uji Normalitas

- **One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68442545
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.074
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

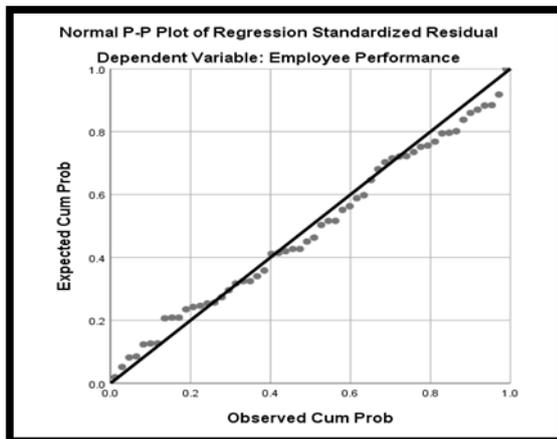
Hasil data penelitian dilakukan dengan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.sig (2-tailed)* variabel residual berada dibawah 0,05, jadi data tersebut tidak berdistribusi dengan normal atau data tersebut tidak memenuhi uji normalitas. Dari data diatas, diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

- **Model Histogram**



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa adanya grafik histogram yang memberikan distribusi hasil menjalar naik ke kanan yang berarti data berdistribusi normal.

- **Model Normal P-Plot**



Berdasarkan gambar dari model P-Plot diatas, dapat dilihat titik-titik mendekati dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas

#### 4. Uji Multikolinieritas

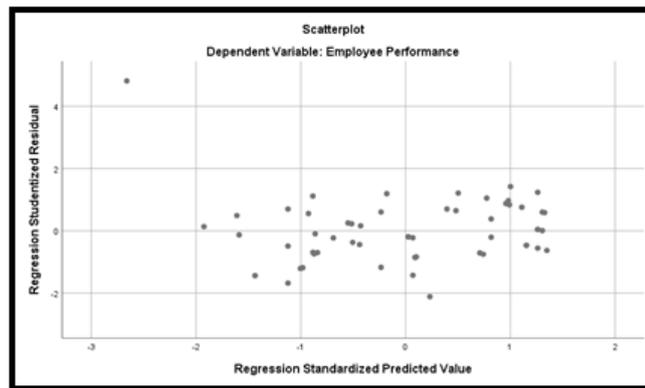
Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	9.091		4.069	.000			

Diversity	-.029	.141	-.025	-.203	.840	.817	1.224
Employee Support	.198	.090	.289	2.207	.032	.701	1.427
Environment	.410	.125	.424	3.278	.002	.718	1.393

a. Dependent Variable: Employee Performance

Tabel diatas adalah hasil uji multikolinieritas dengan nilai *tolerance* variabel *diversity* (X1) = 0,817, variabel *employee support* (X2) = 0,701, variabel *environment* (X3) = 0,718 sedangkan nilai VIF variabel *diversity* (X1) = 1,224, variabel *employee support* (X2) = 1,427, dan variabel *environment* (X3) = 1,393. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terbukti adanya multikolinieritas.

## 5. Uji Heterokedastisitas



Dapat dilihat pada tampilan gambar 4.3. bahwa titik-titik menyebar dan memiliki penyusutan pada ujung sumbu, maka terdapat gejala heterokedastisitas. Maka kondisi tersebut dapat disebut dengan  $H_a =$  yang berarti ada gejala heterokedastisitas dengan membentuk pola yang bergelombang tidak beraturan kemudian menyempit pada ujung sumbu.

## 6. Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.091	2.234		4.069	.000
Diversity	-.029	.141	-.025	-.203	.840
Employee Support	.198	.090	.289	2.207	.032
Environment	.410	.125	.424	3.278	.002

a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan hasil uji tabel 4.17 diketahui bahwa persamaan regresi yaitu:

$$Y = 9.091 + -0,029 + 0,198 + 0,410$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- i. Nilai konstanta sebesar 9.091. Artinya, apabila nilai variabel independen atau variabel bebas dianggap nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 9.091.
- ii. Koefisien regresi variabel *Diversity* (X1) sebesar -0,029. Artinya, koefisien regresi variabel *Diversity* bernilai negatif menyatakan bahwa apabila variabel *Diversity* meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,029.

- iii. Koefisien regresi variabel *Employee Support* (X2) sebesar 0,198. Artinya, koefisien regresi *Employee Support* bernilai positif sebesar 0,198 menyatakan bahwa apabila *Employee Support* meningkat satu-satuan sedangkan variabel yang lain diangka tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,198.
- iv. Koefisien regresi variabel *environment* (X3) sebesar 0,410. Artinya, koefisien regresi *environment* bernilai positif sebesar 0,410 menyatakan bahwa apabila *environment* meningkat satu-satuan sedangkan variabel yang lain diangka tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,410.

## 7. Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.091	2.234		4.069	.000
	Diversity	-.029	.141	-.025	-.203	.840
	Employee Support	.198	.090	.289	2.207	.032
	Environment	.410	.125	.424	3.278	.002

a. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan tabel di atas, untuk mencari nilai t.tabel yaitu:

$$df = n - k$$

Keterangan :

- N = banyaknya sampel
- K = jumlah variabel yang diteliti (variabel bebas & variabel terikat)

Sehingga dalam penelitian ini nilai  $df = 56 - 4 = 52$ , dengan nilai signifikansi (a) 5% diketahui nilai t hitung yaitu sebesar 4.069 lebih besar dari t tabel 1.672, adapun hasil pengujian hipotesis ditolak pada satu variabel dan diterima pada dua variabel lainnya dan dapat disajikan sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari program CSR dimensi *Diversity* (X1) terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kanca Surabaya Pahlawan. Karena, dihasilkan t hitung sebesar -0,203 lebih kecil dari t tabel 1.672.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari program CSR dimensi *Employee Support* (X2) terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kanca Surabaya Pahlawan. Karena, dihasilkan t hitung lebih sebesar 2.207 lebih besar dari t tabel 1.672.
- H<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh yang signifikan dari program CSR dimensi *Environment* (X3) terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kanca Surabaya Pahlawan. Karena, dihasilkan t hitung lebih sebesar 3.278 lebih besar dari t tabel 1.672.

## 8. Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.378	3	31.126	10.372	.000 <sup>b</sup>
	Residual	156.051	52	3.001		
	Total	249.429	55			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Environment, Diversity, Employee Support

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, untuk mencari nilai f tabel yaitu:

- Jumlah variabel bebas (k) = 3
- Jumlah sampel (n) = 56
- DF1 = dk pembilang = k = 3
- DF2 = dk penyebut = n - k - 1 = 56 - 3 - 1 = 52

Ho : **Tidak ada** pengaruh signifikan dari Corporate Social Responsibility (Diversity, Employee Support, dan Environment) Terhadap Employee Performance Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan.

Ha : **Ada** pengaruh signifikan Corporate Social Responsibility (Diversity, Employee Support, dan Environment) Terhadap Employee Performance Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan

Nilai f hitung sebesar 10.372 > f tabel 2.54 dan signifikan sebesar 0,00. Jadi Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa **Ada** pengaruh signifikan Corporate Social Responsibility (Diversity, Employee Support, dan Environment) Terhadap Employee Performance Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan

## 9. Uji Korelasi

### Correlations

		Diversity	Employee Support	Environment	Employee Performance
Diversity	Pearson Correlation	1	.384**	.356**	.238
	Sig. (2-tailed)		.003	.007	.078
	N	56	56	56	56
Employee Support	Pearson Correlation	.384**	1	.501**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	56	56	56	56
Environment	Pearson Correlation	.356**	.501**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000
	N	56	56	56	56
Employee Performance	Pearson Correlation	.238	.492**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.000	
	N	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk hasil keputusan nilai signifikansi yang dihasilkan dari variabel *Diversity* yaitu sebesar 0,078 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 maka nilai signifikansi

variabel *Diversity* dinyatakan tidak berkorelasi. Hasil uji korelasi Pearson dengan menggunakan keluaran SPSS dapat diketahui bahwa terjadi korelasi yang lemah dari variabel *Diversity* (X1) dengan *Employee Performance* (Y) karena *r* yang dihasilkan sebesar 0,238 dimana angka tersebut dilihat dari pedoman derajat hubungan merupakan angka *pearson correlation* dengan hubungan lemah.

Untuk hasil keputusan nilai signifikansi yang dihasilkan dari variabel *Employee Support* yaitu sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 maka nilai signifikansi variabel *Employee Support* dinyatakan berkorelasi. Kemudian hasil uji korelasi Pearson terhadap variabel *Employee Support* (X2) dinyatakan terjadi korelasi sedang dengan *Employee Performance* (Y) karena *r* yang dihasilkan sebesar 0,492 dimana angka tersebut dilihat dari pedoman derajat hubungan merupakan angka *pearson correlation* dengan hubungan sedang.

Terakhir, untuk hasil keputusan nilai signifikansi yang dihasilkan dari variabel *Environment* yaitu sebesar 0,000 dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 maka nilai signifikansi variabel *Environment* dinyatakan berkorelasi. Hasil uji korelasi Pearson terhadap variabel *Environment* (X3) dinyatakan terjadi korelasi sedang dengan *Employee Performance* (Y) karena *r* yang dihasilkan sebesar 0,560 dimana angka tersebut dilihat dari pedoman derajat hubungan merupakan angka *pearson correlation* dengan hubungan sedang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (*Employee Support* dan *Environment*) terjadi korelasi sedang pada variabel dependen (*Employee Performance*), meskipun pada variabel *Diversity* (X1) terlihat terjadi korelasi yang lemah terhadap *Employee Performance* Bank BRI Kantor Cabang Surabaya Pahlawan.

## 10. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.338	1.732

a. Predictors: (Constant), Environment, Diversity, Employee Support

b. Dependent Variable: Employee Performance

Dapat dilihat hasil perolehan *R Square* yaitu sebesar 0,374, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) dipengaruhi oleh tiga variabel independen yaitu *Diversity*, *Employee Performance*, dan *Environment* dengan hasil sebesar 37,4% sedangkan sisanya dengan presentase sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *Diversity* Terhadap *Employee Performance*

Koefisien regresi variabel *Diversity* bernilai negatif menyatakan bahwa tidak terdapat peningkatan yang berarti dari kinerja karyawan melalui variabel X1. Hasil uji korelasi Pearson dengan menggunakan keluaran SPSS dapat diketahui bahwa ada hubungan yang lemah dari variabel *Diversity* (X1) dengan *Employee Performance* (Y) karena *r* yang dihasilkan sebesar 0,238 dimana angka tersebut dilihat dari pedoman derajat hubungan merupakan angka *pearson correlation* dengan hubungan lemah. Maka, tidak terdapat pengaruh yang dari variabel *Diversity* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y). Dapat dinyatakan bahwa hipotesis **ditolak**.

## 2. Pengaruh *Employee Support* Terhadap *Employee Performance*

Koefisien regresi variabel *Employee Support* bernilai positif menyatakan bahwa terdapat peningkatan yang berarti dari kinerja karyawan melalui variabel X2. Hasil uji korelasi pearson dengan menggunakan luaran SPSS dapat diketahui bahwa ada hubungan yang kuat dari variabel *Employee Support* (X2) dengan *Employee Performance* (Y) karena r yang dihasilkan sebesar 0,492 dimana angka tersebut dilihat dari pedoman derajat hubungan merupakan angka *pearson correlation* dengan hubungan sedang. Maka, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Employee Support* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y). Dapat dinyatakan bahwa hipotesis **diterima**.

## 3. Pengaruh *Environment* Terhadap *Employee Performance*

Koefisien regresi variabel *Environment* bernilai positif menyatakan bahwa terdapat peningkatan yang berarti dari kinerja karyawan melalui variabel X1. Hasil uji korelasi pearson dengan menggunakan luaran SPSS dapat diketahui bahwa ada hubungan yang kuat dari variabel *Environment* (X3) dengan *Employee Performance* (Y) karena r yang dihasilkan sebesar 0,560 dimana angka tersebut dilihat dari pedoman derajat hubungan merupakan angka *pearson correlation* dengan hubungan sedang. Maka, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Environment* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y). Dapat dinyatakan bahwa hipotesis **diterima**.

## KESIMPULAN

Para responden beranggapan bahwa perusahaan tidak perlu membeda-bedakan tugas antara karyawan perempuan dan laki-laki, karena sudah dapat dipastikan perusahaan memiliki perhitungan atau sudah memfilter tugas yang akan diberikan pada karyawannya apakah sudah sesuai dengan *job desk* masing-masing pegawai atau tidak. Karyawan juga sudah mengetahui kewajiban dan hak yang ditanggung sesuai dengan jabatan yang telah diampu. Namun, untuk halnya toleransi memang diperlukan dalam perusahaan dan sudah tertanam dalam diri masing-masing karyawan karena terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Para karyawan menyadari bahwa dukungan fasilitas dari perusahaan sangat diperlukan, alasannya yaitu sebagai penunjang keberhasilan tujuan perusahaan dalam memenuhi target. Fasilitas perusahaan juga menjadi jembatan karyawan untuk menjangkau target kerja agar tepat waktu dan bahkan dapat diselesaikan sebelum tenggat waktu. Lingkungan kerja yang kondusif membawa para karyawan memiliki rasa yang nyaman terhadap pekerjaan yang dikerjakan didalam perusahaan tersebut. Sarana dan prasarana yang disediakan dalam lingkungan perusahaan tersebut menciptakan lingkungan perusahaan yang aman, nyaman, dan tentram.

## SARAN

### 1. Bagi Perusahaan Terkait

- Para atasan lebih mendekatkan diri dengan para pekerja dibawahnya, cara yang dapat diambil seperti melakukan komunikasi yang lebih sering dan tidak begitu formal dalam beberapa kesempatan tertentu.
- Untuk variabel X1 yaitu *Diversity*, perusahaan dapat membuat *rules* atau kebijakan tertentu mengenai karyawan yang menganut agama minoritas apabila sedang merayakan hari tertentu. Contoh: memberikan *parcel* hari natal.
- Untuk variabel X2 yaitu *Employee Support*, perusahaan mungkin bisa tidak hanya menyediakan fasilitas atau subsidi tambahan. Tetapi juga terdapat perawatan untuk

menjaga fasilitas dan subsidi yang diberikan agar apabila mengalami kerusakan dapat diminimalisir biaya penggantian daripada membeli baru. Contoh: fasilitas mobil kantor diasuransikan.

- Untuk variabel X3 yaitu *Environment*, perusahaan dapat membuat penataan kantor karyawan satu dengan karyawan lainnya saling terhubung agar menciptakan komunikasi yang baik antar pekerja. Contoh: meja karyawan saling terhubung.

## 2. Bagi Penulis

- Mempelajari cara menggunakan SPSS lebih baik lagi.
- Tidak menunda-nunda pekerjaan deadline (menyelesaikan penelitian ini).
- Menjaga pola tidur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.R., 2014. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo
- Devi, D. A. N. S., & Dewi, L. G. K. (2019). Pengaruh Profitabilitas pada Agresivitas Pajak dengan Pengungkapan CSR Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(1), 792-821.
- Herawati, Y., 2016. *Pengaruh Environmental Performance Dan Media Exposure Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Yang Dimoderasi Oleh Leverage (Suatu Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2011-2015)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Heryani, T., & Zunaidah, Z. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 11(2), 134-149.
- Indrawan, R., & Bidayati, U. (2020). Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Perusahaan (Diversity, Employee Support, Dan Enviroment) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Aqua Golden Misisipi Citeureup). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 7(2), 205-217.
- Mandarizal, P., & Gisijanto, H. A. (2017). Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 21(3).
- Nugroho, S., 2008. *Dasar Dasar Metode Statistika*. Grasindo.
- Susanthi, P. R. (2017). Analisis Lingkungan Internal Dan Eksternal Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Studi Kasus Stie Galileo Batam). *Jurnal Elektronik*, 1(1).Seravina, M. (2008). Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Britama (Studi Kasus pada Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Bogor). *Skripsi pada Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Insitut Pertanian Bogor. Bogor*.
- Supriadinata, W., & Goestaman, I. (2013). Analisis efektivitas corporate social responsibility (CSR) dalam menyelesaikan masalah sosial lingkungan perusahaan. *Calyptra*, 2(1), 1-13.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.