

Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (Csr) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Aldi Alfathur Rachman¹, Raudhatul Hikmah², Vira Anggita Sukma³, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

email; aldialfathur17@gmail.com , raudhatulhikmah29@gmail.com
vanggihita427@gmail.com , dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id

Correspondence Author : aldialfathur17@gmail.com

Abstract : *The article "Literature Review on the Influence of Leadership and Compensation on Motivation and Performance" is a scientific article that aims to develop a research hypothesis about variable interactions that will be used in future research in the field of Human Resource Management. The method used to write this literary review article is library research, which involves collecting information from online sources such as Google Scholar, Mendeley, and other academic online platforms. The results of this literature review article are: 1) Corporate social responsibility has an impact on employee performance. 2) Motivation affects employee achievement. In addition to these two exogenous variables, there are many other factors that affect the endogenous variables of motivation and performance, such as organizational culture, job satisfaction, and workload.*

Keyword : *Corporate Social Responsibility, Motivation, and Employee Performance*

Abstrak : Artikel "Literature Review on the Influence of Leadership and Compensation on Motivation and Performance" adalah artikel ilmiah yang bertujuan mengembangkan hipotesis penelitian tentang interaksi variabel yang akan digunakan dalam penelitian masa depan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan untuk menulis artikel Ulasan Sastra ini adalah penelitian perpustakaan, yang melibatkan pengumpulan informasi dari sumber online seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform online akademis lainnya. Hasil dari artikel Literature Review ini adalah: 1) Tanggung jawab sosial perusahaan memiliki dampak pada kinerja karyawan. 2) Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain dua variabel eksogen ini, ada banyak faktor lain yang mempengaruhi variabel endogen motivasi dan kinerja, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja.

Kata kunci : Corporate Social Responsibility, Motivasi, dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan diukur dengan hasil yang mereka capai saat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan. Evaluasi adalah proses untuk menentukan efektivitas kursus berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan pada tahap sebelumnya dari proses. Tujuan evaluasi kinerja di tempat kerja adalah untuk menginspirasi karyawan dan meningkatkan kualitas modal manusia sehingga tujuan dapat dicapai.

Corporate Social Responsibility (CSR) mengacu pada komitmen perusahaan untuk berperilaku etis, untuk beroperasi dalam kerangka hukum, dan untuk berkontribusi pada peningkatan ekonomi, kualitas hidup pada karyawan dan keluarga mereka, serta kepada anggota masyarakat dan masyarakat secara holistik. Implementasi *Corporate Social Responsibility* tidak hanya meningkatkan reputasi bisnis di kalangan masyarakat umum, tetapi juga meningkatkan posisi karyawan di tempat kerja. Perusahaan

sosial Tanggung jawab memiliki potensi untuk tersedia dalam bentuk program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti program kesehatan, pendidikan, dan pelatihan. Perusahaan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat kepada karyawan, pelanggan, para pemegang saham, dan masyarakat secara keseluruhan, serta lingkungan. Ketika datang ke pembentukan program tanggung jawab sosial perusahaan, tanggung jawab khusus ini berfungsi sebagai panduan untuk bisnis. Penerapan CSR ditemukan memiliki dampak positif pada kinerja kerja karyawan, menurut temuan penelitian. *Corporate Social Responsibility* (CSR) dapat digunakan untuk meningkatkan moral karyawan, kinerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Corporate Social Responsibility yang terkait dengan kinerja karyawan umumnya melibatkan aktivitas yang memiliki dampak langsung terhadap kehidupan karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Aktivitas ini memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. (Tanya Fatmahidayah Sumintardirja, et al. 2023).

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Istilah "motivasi di tempat kerja" mengacu pada dorongan internal yang mendorong keterlibatan seseorang dalam aktivitas pilihan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Perusahaan selalu mengharapkan peningkatan kapasitas karyawannya untuk melakukan pekerjaan mereka. Agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan meningkatkan kinerja keseluruhan mereka, perlu bagi perusahaan untuk menyediakan mereka dengan imbalan dan insentif yang efektif. Karena kurangnya motivasi, karyawan tidak akan dapat memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan standar, atau mereka bahkan mungkin melebihi standar karena fakta bahwa motif dan motivasi mereka tidak ditangani secara memadai. (Muhammad Ekhsan, 2019).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah yang akan dibahas untuk merumuskan hipotesis untuk penelitian lebih lanjut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah *Corporate Social Responsibility* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

KAJIAN TEORI

Corporate Social Responsibility

(Dyah Isdiyarti et, al 2022) *Corporate Social Responsibility* (CSR) mengacu pada usaha strategis dan kompleks yang membutuhkan komitmen yang signifikan dari perusahaan untuk memberikan manfaat kepada karyawan mereka.. CSR mencakup dimensi *diversity* dan *employee support*. Dimensi *diversity* mencakup tidak adanya diskriminasi terhadap karyawan berdasarkan *gender*, fisik, atau ras. Dimensi *employee support* mencakup K3 dan pelatihan tenaga kerja.

(Fajri Deep et,al 2023) Istilah *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah serangkaian perilaku yang berfokus pada mempromosikan kegiatan sosial di luar bidang persyaratan hukum dan

kepentingan perusahaan. Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah sebuah inisiatif dengan tujuan meningkatkan kondisi lingkungan, komunitas, dan kesejahteraan semua individu yang memiliki hubungan dengan organisasi. Dalam definisi ini, dikatakan bahwa CSR seharusnya mampu memenuhi kewajiban hukum dan memiliki dampak positif pada populasi umum, termasuk komunitas, lingkungan, karyawan, dan kelompok lainnya. CSR memiliki potensi kebermanfaat bagi bisnis, seperti meningkatkan reputasi perusahaan, mempromosikan hubungan positif dengan komunitas, dan meningkatkan reputasinya.

Maka dapat disimpulkan definisi *Corporate Social Responsibility* adalah strategi upaya yang membutuhkan komitmen signifikan dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, masyarakat umum, dan lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) memiliki potensi untuk memberikan manfaat bagi bisnis, seperti meningkatkan reputasi perusahaan, mempromosikan hubungan positif dengan masyarakat, dan meningkatkan kepercayaan yang dimiliki masyarakat umum terhadap perusahaan.

Motivasi

(Dyah Istiyarti, et.al 2022) Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang bertujuan mencapai suatu tujuan. Impuls dapat berasal dari dalam diri sendiri atau dari sumber eksternal. Clayton Alderfer mengkategorikan motivasi ke dalam tiga dimensi: kebutuhan untuk keberadaan, kebutuhan untuk interaksi sosial, dan kebutuhan untuk pertumbuhan pribadi. Menurut Clayton Alderfer, indikator motivasi meliputi keinginan untuk upah yang tepat, dorongan pencapaian, kolaborasi antara karyawan, bantuan mutual antara karyawannya, produktivitas dalam melakukan tugas, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

(Joko Setwo, et.al 2022) Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengapa seseorang berperilaku tertentu. Proses ini melibatkan tiga elemen utama, yaitu:

1. Intensitas, yaitu seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuannya.
2. Arah, yaitu tujuan yang ingin dicapai seseorang.
3. Ketekunan, yaitu kemampuan seseorang untuk bertahan dalam upayanya mencapai tujuan.

Motivasi dapat timbul dari faktor internal individu (motivasi intrinsik) atau dari faktor eksternal individu (motivasi ekstrinsik). Intrinsic motivation refers to the motivation that originates from within an individual, such as curiosity, achievement orientation, or the desire to assist others. Ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan, hukuman, atau imbalan. Motivasi merupakan faktor krusial dalam mencapai kesuksesan individu. Individu yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi lebih mungkin untuk mencapai hasil yang lebih menguntungkan dalam usaha profesional, pendidikan, atau kehidupan pribadi mereka.

Kinerja Karyawan

(Rangga Mahardika, et.al) Prestasi adalah hasil dari motivasi, kemampuan, kemauan, dan keterampilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan. Hal ini melibatkan tidak hanya keahlian teknis, tetapi juga pemahaman yang tegas mengenai tugas yang harus dilakukan dan metode pelaksanaannya. Penting untuk dicatat bahwa kinerja yang disebutkan di atas adalah hasil dari upaya maksimal yang dapat dilakukan oleh individu untuk mengembangkan kemampuan perusahaan dan mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2009:67), Prestasi SDM mengacu pada prestasi kerja yang sebenarnya atau hasil yang didapat oleh seseorang. Harsuko (2011:50) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil kerja dari waktu ke waktu untuk menentukan tingkat pencapaian dan mengidentifikasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja masa depan. Organisasi yang terstruktur dengan unit kerja terpisah dan sistem kerja yang jelas membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan menggunakan kemampuan, kemauan, dan keterampilan mereka. Prestasi karyawan mencerminkan hasil akhir dari upaya maksimal mereka untuk mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Author	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Tanya Fatmahidayah Sumintadireja Anya dan Epi Fitriah (2023)	Hipotesis 1 Implementasi tanggung jawab sosial perusahaan menghasilkan dampak positif yang memiliki dampak yang signifikan pada pekerjaan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis ini diterima. Ini membuktikan bahwa implementasi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di perusahaan semakin sukses,	Persamaan dari jurnal kami yaitu, Adanya Pengaruh CSR Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dari Jurnal kami tidak termasuk variabel apa pun mengenai pengaruh Motivasi pada kinerja karyawan.

		<p>dan pekerjaan karyawan juga semakin sukses..</p> <p>.</p> <p>Hipotesis 2 mengindikasikan bahwa ukuran perusahaan, memiliki dampak positif yang signifikan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Namun, berdasarkan temuan penelitian, hipotesis ini tidak diterima. Dari ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ukuran perusahaan tidak mempunyai dampak yang signifikan pada pekerjaan karyawannya.</p> <p>.</p>		
2	<p>Diyah Isdiyarti, Sri Suryoko dan Reni Shinta Dewi (2022)</p>	<p>Ada efek positif dan signifikan pada kehidupan kerja karyawan dari variabel Corporate Social Responsibility (CSR) dan motivasi, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Sebagai hasil dari penelitian ini, saran-saran telah dibuat untuk PT.Globalindo Intimates. untuk menyediakan Peralatan Perlindungan Pribadi Komprehensif (PPE) kepada karyawan produksi, untuk memastikan pendaftaran</p>	<p>Persamaan pada artikel ini dengan artikel kami terletak pada variabelnya, yaitu <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian metode penelitian. Metode kami menggunakan metode <i>literature review</i>. sedangkan pada artikel ini menggunakan metode kuantitatif.</p>

		<p>karyawan dalam Program Pekerjaan BPJS, untuk meningkatkan program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, dan untuk menetapkan program bantuan bagi keluarga karyawan, seperti beasiswa.</p>		
3	<p>I Gede Aditya Pramana I Ketut Yadnyana (2016)</p>	<p>Mengintegrasikan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dapat memiliki efek positif pada return on assets (ROA) dan kumulatif abnormal return (CAR). Ini adalah salah satu manfaat dari memiliki program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Corporate Social Responsibility (CSR) yang dilakukan oleh perusahaan akan memiliki dampak positif dan akan membantu perusahaan berhasil dan keuntungan. Reputasi perusahaan dapat sesuai dengan masyarakat yang terlibat dalam kegiatan sosial yang berkaitan dengan perusahaan.</p>	<p>Persamaan Variabel membahas CSR</p>	<p>Perbedaan dari jurnal kami yaitu, Bedanya variabel terikat jurnal ini adanya permasalahan terhadap Kinerja keuangan sedangkan jurnal kami terhadap Kinerja Karyawan.</p>

4	I Gusti Putu Diva Awatara (2016)	<p>Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, membuat tanggung jawab sosial sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini, pada gilirannya, mengarah pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi dan mendorong reputasi positif untuk perusahaan, menghasilkan keunggulan kompetitif dan peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>Pendekatan dari jurnal kami adalah dampak CSR pada kinerja karyawan. Perbedaan di jurnal kami adalah kurangnya variabel mengenai pengaruh Motivasi pada kinerja karyawan, sejauh mungkin.</p>	<p>Persamaan dari jurnal kami yaitu, Adanya Pengaruh CSR Terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Perbedaan dari jurnal kami tidak ada variabel tentang Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>
5	Rully Indrawan dan Utik Bidayati (2017)	<p>Variabel dukungan karyawan (X2) memiliki pengaruh parsial pada kinerja karyawannya (Y), sedangkan variabel keragaman (X1) dan lingkungan (X3) tidak memiliki pengaruhnya parsial yang signifikan pada kinerjanya karyawan. (Y).</p>	<p>Corporate Social Responsibility (CSR) memiliki dampak pada kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian metode penelitian. Metode kami menggunakan metode <i>literature review</i> sedangkan pada artikel ini</p>

		Pada saat yang sama, keragaman (X1), dukungan karyawan (X2) dan lingkungan (X3) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawannya (Y) di PT.		menggunakan metode Analisis Regresi Berganda.
6	Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019)	Berdasarkan temuan penelitian, telah ditetapkan bahwa disiplin kerja yang baik dan motivasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan lebih disiplin dan termotivasi di tempat kerja, dan kinerja kerja mereka juga lebih baik.	Persamaan terjadi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.	Perbedaan dari jurnal kami di bagian Variabel bebas dan Variabel terikat.
7	Setyowati Subroto (2016)	Program pelatihan karyawan memiliki dampak positif dan dampak signifikan pada kinerja karyawan, mencapai 18,4%. Dalam konteks ini, penting untuk dicatat bahwa kualitas pelatihan yang diterima karyawan secara langsung proporsional dengan tingkat kinerja kerja mereka sendiri. Selain itu, motivasi karyawan memiliki dampak positif dan dampak signifikan pada	Persamaan terjadi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.	Perbedaan Perbedaan dari jurnal kami di bagian Variabel bebas dan Variabel terikat.

		<p>kinerja kerja mereka, mencapai tingkat 10,2%. Akibatnya, tingkat motivasi karyawan meningkat, dan tingkat pekerjaan mereka juga meningkat.</p>		
8	<p>Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin (2020)</p>	<p>Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja kerja mereka, yang menyumbang 38,2% dari total. Akibatnya, kepemimpinan yang didistribusikan oleh perusahaan menjadi semakin menguntungkan, dan kinerja karyawan menjadi semakin sulit.</p> <p>Menurut temuan penelitian, kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yang menyumbang 13,95 persen dari total output. Ini menunjukkan bahwa karyawan menerima tingkat kompensasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar yang dilakukan oleh mereka.</p>	<p>Persamaan ada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan Perbedaan dari jurnal kami di bagian Variabel bebas dan Variabel terikat.</p>

		Menurut temuan penelitian, motivasi karyawan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja kerja mereka, yang menyumbang 31,8% dari total hasil. Implikasi dari ini adalah bahwa tingkat motivasi untuk pekerjaan yang dimiliki karyawan proporsional dengan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan.		
9	Wahna Widhianingrum (2017)	Dari tiga variabel independen yang dinilai secara individual, yang paling penting untuk memotivasi karyawan adalah sistem insentif. Semua variabel independen memiliki efek positif pada kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh BRI Syariah Magetan.	Persamaan terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan Perbedaan dari jurnal kami di bagian Variabel bebas dan Variabel terikat.
10	Koko Happy Anggriawan Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam (2015)	Insentif memiliki dampak positif dan signifikan dalam hal kinerja kerja karyawan hingga 33,2%. Akibatnya, tingkat insentif yang dibagikan oleh karyawan meningkat, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan tingkat kinerja yang dilakukan karyawan.	Persamaan ada korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan.	Perbedaan Perbedaan dari jurnal kami di bagian Variabel bebas dan Variabel terikat.

		Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan dampak signifikan pada kinerja karyawan sebesar 17,1%. Dari ini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan secara langsung proporsional dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan karyawan.		
--	--	--	--	--

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk tujuan menulis artikel untuk Ulasan Sastra adalah metode deskriptif kualitatif dan Penelitian Perpustakaan. Metode ini berasal dari aplikasi online seperti Google Scholar, Mendeley, dan aplikasi online lainnya. Ulasan artikel khusus ini terkait dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang sedang dibahas..

Kajian pustaka harus digunakan dengan cara yang konsisten dengan asumsi yang dibuat oleh metodologi dalam proses penelitian kualitatif. Hal ini diperlukan untuk menggunakannya dengan cara yang acuh tak acuh sehingga tidak mengganggu pertanyaan yang ditanyakan oleh para peneliti. Untuk melakukan penelitian kualitatif, hal pertama dan paling penting yang harus diingat adalah bahwa penelitian yang dilakukan bersifat eksploratif. (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Berdasarkan pernyataan masalah, studi teoritis yang relevan, dan penelitian sebelumnya, diskusi artikel ulasan literatur ini berfokus pada:

1. Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan

(Jennifer Eugene, et.al) *Corporate Social Responsibility* (CSR) mengacu pada upaya yang dilakukan perusahaan untuk memiliki dampak positif pada masyarakat dan membantu masyarakat. Implementasi yang baik dari CSR tidak hanya memiliki efek eksternal yang membantu bisnis; itu juga memiliki efek internal yang membantu perusahaan itu sendiri. Karena itu, tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) harus memberikan manfaat bagi perusahaan dan lingkungan seimbang.(Hatane et al., 2021).

Setiap aspek, seperti reputasi perusahaan dan kepercayaan karyawannya, memiliki peran yang sangat penting di dunia bisnis untuk menentukan manfaat dan keuntungan bisnis dalam waktu singkat. (Tangngisalu, 2020).

Ada sejumlah peneliti yang sudah menetapkan hubungan antara konsep modal sosial perusahaan dan berbagai variabel, seperti kinerja karyawan, perilaku pelanggan, investor tingkah laku, dan tingkah lakunya karyawan. Stawiski, dkk. (2010) menjelaskan bahwa untuk memaksimalkan manfaat tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), sangat penting untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan mampu memberikan kontribusi kepada masyarakat, orang, karyawan, dan organisasi lainnya yang terkait dengan masalah yang ada. Jika mayoritas karyawan membuat komitmen yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka, ini memiliki potensi untuk memiliki dampak positif pada kemampuan organisasi untuk melakukan tugas-tugasnya.

(Anwar Hamdani, et.al. 2016) *Corporate Social Responsibility* memiliki potensi untuk memiliki dampak positif pada operasi organisasi dengan mempromosikan reputasi positif di antara pemangku kepentingan lainnya, seperti pelanggan, investor, karyawan, dan pejabat pemerintah. Hal ini karena keputusan yang dibuat memiliki kemampuan untuk memberikan apresiasi positif kepada perusahaan. Reputasi yang berada dalam kondisi baik memiliki potensi untuk memberikan keunggulan kompetitif yang dapat memiliki dampak positif pada kinerja organisasi..

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

(John Edward, et.al 2023) Motivasi kerja adalah dorongan intrinsik yang mendasari individu. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Menurut Farida (2015:09), Manajemen sumber daya manusia berhasil mengatur, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan akuisisi, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan sumber manusia untuk membantu orang, individu, atau masyarakat pertama kali.

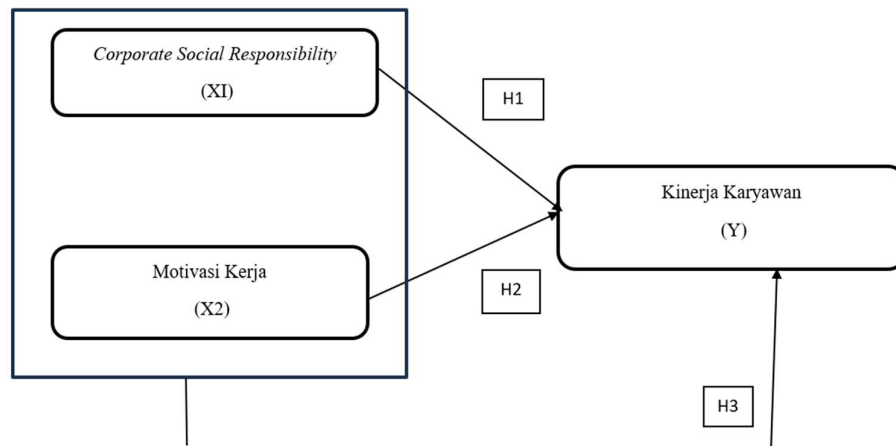
Stokes (dalam Kadarisman, 2012:278) Dalam konsepnya, motivasi kerja digambarkan sebagai dorongan individu untuk menyelesaikan tugas dengan optimal, serta sebagai faktor penentu keberhasilan atau kegagalan dalam berbagai aspek. Motivasi juga merupakan kekuatan emosional yang penting dalam bidang pekerjaan. Motivasi memicu perubahan emosional dalam lingkungan kerja, yang menghasilkan peningkatan semangat dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Motivasi kerja sering kali melibatkan faktor individu dan organisasional. Kadarisman (2012:306) menjelaskan bahwa faktor individu terdiri dari kebutuhan, sikap, keterampilan, dan tujuan. Sementara faktor organisasional, seperti upah, keamanan, hubungan antar rekan kerja, supervisi, pemantauan, dan sifat pekerjaan itu sendiri, juga turut berperan. Motivasi individu kadang-kadang mencerminkan semangat individu dalam bekerja, sedangkan motivasi dalam

faktor organisasional menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dukungan kepada bawahannya dengan tetap mematuhi aturan perusahaan untuk menciptakan kinerja optimal.

Conceptual Framework

Berdasarkan formulasi masalah, studi teoritis, penelitian sebelumnya yang relevan, dan diskusi tentang pengaruh antara variabel, kerangka kerja artikel ini diperoleh sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani et al., 2020), Selain itu, ini adalah jawaban yang dapat diformulasikan melalui penggunaan data yang sudah tersedia. Adalah mungkin untuk membuat hipotesis berdasarkan informasi berikut: rumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori landasan yang telah dimasukkan ke dalam pemikiran kerangka :

H1 : *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan

H2 : Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan

H3 : *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut teori, artikel dan artikel yang relevan terkait dengan topik ini dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis untuk penelitian masa depan.:

1. *Corporate Social Responsibility (CSR)* mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Saran

Sesuai dengan informasi yang disampaikan di atas, proposisi yang disajikan dalam artikel ini adalah bahwa ada sejumlah besar faktor lain yang memiliki dampak pada kinerja kerja karyawan, selain kinerja pekerjaan karyawan dalam setiap jenis organisasi atau bisnis. Akibatnya, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor tambahan yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain yang dibahas dalam artikel ini, seperti tanggung jawab sosial perusahaan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anya, T. F. S., & Fitriah, E. (2023). Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.5583>
- Chandra, J. E., Yulianto, N. P., & Hatane, S. E. (n.d.). *Analisa Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Sektor Non-Keuangan di Indonesia*.
- Depp, F., & Andreas Wahyu Gunawan P. (2023). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERBANKAN. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2367–2376. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16930>
- Ekhsan, M., & studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI, BIRO UMUM, KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI KEMENTERIAN PARIWISATA RI)*.
- Indrawan, R., & Bidayati, U. (2017). ANALISIS PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPOSIBILITY (CSR) PERUSAHAAN (DIVERSITY, EMPLOYEE SUPPORT DAN ENVIROMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. AQUA GOLDEN MISISIPI CITEUREUP). *JURNAL FOKUS*, 7.
- Isdiyarti, D., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2022). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. GLOBALINDO INTIMATES KLATEN. In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Korespondensi, A., Hamdani, A., & Hamdani Gusti Putu Diva Awatara Pengajar STIE AUB Surakarta, A. I. (2011a). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Terindeks Dalam Google Scholar JAM*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332>
- Korespondensi, A., Hamdani, A., & Hamdani Gusti Putu Diva Awatara Pengajar STIE AUB Surakarta, A. I. (2011b). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan

- Kinerja Karyawan. *Terindeks Dalam Google Scholar JAM*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332>
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*.
- Pps, J., Servanda, R. P., & Wibowo, N. M. (2021). PENGARUH TANGGUNG JAWAB SOSIAL, PENGELOLAAN PENGETAHUAN DAN PENGELOLAAN SISTEM KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN TATA KELOLA PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(1), 72–88. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i1.375>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193. <https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124>