

**ANALISIS *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (CSR)  
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM USAHA  
BUDIDAYA UDANG (STUDI KASUS PADA PT. WAHANA LESTARI  
INVESTAMA (WLI) DESA ARARA, KECAMATAN SERAM UTARA,  
KABUPATEN MALUKU TENGAH)**



Oleh :

**NURMANINGSI LESSY**  
NIM : 180106024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
AMBON  
2023**

LEMBARAN PERSETUJUAN PROPOSAL

Judul Penelitian : Analisis Corporate Social Responsibility (CSR)  
Usaha Budidaya Udang Pada PT Wahana Lestari  
Investama (Studi Pada PT. Wahana Lestari Investama,  
Desa Arara, Kec Seram Utara, Kab Maluku Tengah)

Nama Mahasiswa : Nurmaningsi Lessy

NIM : 180106024

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Substansi dan kelayakan ilmiah dari proposal penelitian ini, telah  
diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diujikan dalam sidang seminar  
proposal penelitian.

Ambon, Februari 2023

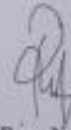
Menyetujui Oleh :

Pembimbing I



Darwis Amin, M.Si  
NIP : 197308162003121006

Pembimbing II



Muh. Reza Nacikij, MM  
NIDN : 2003069204

Mengetahui Oleh :  
Ketua Prodi MKS



Dr. Mar'atun Shalihah, M.Si  
NIP. 198012122009012004

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii	
DAFTAR ISI.....	iii	
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang .....	1	
B. Rumusan Masalah .....	7	
C. Tujuan Penelitian.....	7	
D. Manfaat Penelitian.....	7	
E. Defenisi Operasional .....	9	
BAB II LANDASAN TEORI .....		11
A. <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> .....	11	
1. Pengertian <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> .....	11	
2. Manfaat <i>Corporate Sosial Responsibility (CSR)</i> .....	13	
3. Fungsi <i>Corporate Sosial Responsibility (CSR)</i> .....	14	
4. Tujuan <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> .....	15	
5. Indikator <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> .....	17	
B. Kesejahteraan Karyawan.....	18	
1. Pengertian Kesejahteraan .....	18	
2. Pengertian Karyawan .....	19	
3. Pengertian Kesejahteraan Karyawan.....	21	
4. Indikator Kesejahteraan Karyawan .....	23	
C. Pengertian <i>Corporate Sosial Responsibility</i> Perspektif Islam .....	24	
D. Penelitian Terdahulu .....	29	
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
A. Jenis Penelitian.....	35	
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36	
C. Sumber Data.....	36	
1. Data Primer .....	36	
2. Data Sekunder .....	36	

D. Informan Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	40

DAFTAR PUSTAKA

## **BAB I**

### **PEDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perusahaan tidak bisa dipisahkan dengan karyawan sebagai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Ada hubungan resiprokal (timbang balik) antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan dan karyawan adalah dua mata rantai yang memiliki hubungan yang sangat erat dan saling membutuhkan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat mewujudkan visi dan misinya, karena perusahaan membutuhkan tenaga penggerak operasional yang berupa sumber daya manusia untuk mengelola dan menciptakan suatu produksi yang berkualitas.

Karyawan merupakan aset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan dan keberadaannya sangat menentukan serta perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kepedulian terhadap kualitas sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan dapat dilakukan dengan menjalankan program tanggung jawab sosial perusahaan.<sup>1</sup>

CSR adalah suatu bentuk pertanggungjawaban sosial yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk semua stakeholder dan

---

<sup>1</sup> <https://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/download/20087/pdf> Artikel ini diakses pada Desember 2018

juga semua pihak yang mempunyai kepentingan. Berbagai macam pihak yang dimaksud di atas adalah karyawan perusahaan, pemegang saham perusahaan, konsumen, pihak pemerintah, dan masyarakat yang ada di ruang lingkup perusahaan tersebut.

Bentuk tanggung jawab yang harus ada di dalam CSR adalah sebuah kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai salah satu bentuk rasa tanggung jawabnya sebagai perusahaan kepada masyarakat sosial serta lingkungan sekitar. Dimana perusahaan itu melakukan segala aktivitas operasionalnya.<sup>2</sup>

CSR (*Corporate Social Responsibility*) adalah suatu konsep atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai rasa tanggung jawab perusahaan terhadap sosial maupun lingkungan sekitar dimana perusahaan itu berada, seperti melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dan menjaga lingkungan, memberikan beasiswa untuk anak tidak mampu di daerah tersebut, dana untuk pemeliharaan fasilitas umum, sumbangan untuk membangun desa/fasilitas masyarakat yang bersifat sosial dan berguna untuk masyarakat banyak, khususnya masyarakat yang berada di sekitar perusahaan tersebut berada<sup>3</sup>

CSR sebagai kewajiban sebuah perusahaan terkadang dianggap sebagai sebuah beban. Dana yang harus dikeluarkan untuk CSR cukup besar, sehingga kebanyakan perusahaan menganggapnya sebagai beban.

---

<sup>2</sup> <https://www.gramedia.com/literasi/csr/> Artikel ini diakses pada tanggal 11 september 2022

<sup>3</sup> <https://promkes.kemkes.go.id/csr/pengertian-csr> artikel ini di akses pada tanggal 11 September 2022

Padahal, apabila dikaji lebih lanjut CSR justru membawa berbagai dampak positif bagi sebuah perusahaan. CSR dapat dianggap sebagai peluang bagi perusahaan untuk memperoleh citra positif dari masyarakat juga peluang untuk mendukung pembangunan sosial ekonomi yang dapat memberikan perubahan bagi lingkungan sekitar.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan karyawannya karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Tidak hanya kesejahteraannya saja tetapi juga perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Perusahaan dalam memberikan kesejahteraan karyawannya dapat melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang berupa gaji, upah, bonus, serta jaminan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mensejahterakan karyawan. Selain itu kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja,

dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga tingkat perputaran keluar masuknya karyawan relatif rendah. Pemberian kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberian tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, pemberian kesejahteraan sebagai bagian dari kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mempengaruhi kinerja sumber daya manusia perusahaan.<sup>4</sup> Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya<sup>5</sup>

Kesejahteraan masyarakat dibidang sosial pada dasarnya merupakan kegiatan sosial yang memungkinkan bagi setiap Warga Negara untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang bersifat jasmani, rohani dan sosial sesuai dengan hakekat dan martabat manusia untuk dapat mengatasi berbagai masalah sosial yang dihadapi diri, keluarga dan masyarakatnya untuk berkembang menjadi lebih baik. Upaya mengangkat derajat

---

<sup>4</sup> Catur Indah Kusumawati (2013), "*analisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan*" juni 2013

<sup>5</sup> *Ibid* Hal. 33



kesejahteraan sosial tersebut dapat dipandang sebagai bagian dari investasi sosial yang ditujukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM (sumber daya manusia) bangsa Indonesia, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan secara mandiri sesuai dengan nilai-nilai yang layak baik kemanusiaan. Dalam hal ini, pembangunan kesejahteraan sosial dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi kesenjangan sosial ekonomi serta berbagai kecenderungan primordialisme dan eksklusivisme yang dapat mengancam tatanan hidup bangsa

Indonesia. Dimana kondisi demikian apabila diabaikan maka akan mengarah pada terjadinya konflik horizontal yang selanjutnya akan dapat menimbulkan disintegrasi sosial yang sangat merugikan.<sup>6</sup>

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

PT Wahana Lestari Investama (WLI) yang bergerak di bidang pertambangan di desa Arara, Kecamatan Seram Utara, Kabupaten Maluku

---

<sup>6</sup> Abdul Rahman (2018), "strategis peningkatan kesejahteraan masyarakat di kecamatan Sungaiambawang kabupaten kuburaya provinsi kalimantan barat" vol.5, No. 1/ juni 2018, hal 20-21

Tengah, dinilai melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap sejumlah karyawan.

Menurut Pury Purnama, sebagai kepala personalia PT. Wahana lestari investama (WLI) mengatakan bahwa “hampir 70 tenaga kerja dalam dua periode pada bulan januari 2018 sebanyak 46 karyawan dan pada bulan february sebanyak 18 karyawan di PHK yang dilakukan tanpa melalui prosedur yang jelas di karenakan pendapatan perusahaan menurun sehingga perusahaan mengambil kebijakan dengan di PHKnya 70 karyawan agar dapat menstabilkan perusahaan namun tidak ada penjelasan yang jelas kepada karyawan yang di PHK sehingga karyawan yang di PHK menjadi kaget dan bertanya-tanya ada apa dan kenapa mereka akan di PHK kan. Alasan PT WLI tidak komitmen dengan cita-cita daerah yaitu mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melalui terbukanya lapangan kerja melainkan perusahaan malah menambah daftar hitam peningkatan pengangguran didaerah ini”.

Karyawan merasa kaget karena PHK yang dilakukan oleh perusahaan tanpa ada alasan yang jelas, padahal karyawan sudah bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan budidaya udang ini sudah cukup lama yaitu antara 2,5 sampai 3 tahun. Adapun keresahan dari salah satu karyawan sodara Ipaenin mengatakan bahwa ”di seleksi demonstrasi tersebut mengaku terpukul dengan PHK secara sepihak. Padahal, dirinya mengakui telah bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan”. Karyawan bekerja dari jam 06.00 WIT sampai pukul 00.00 WIT, tidak dikasih uang lembur, di bayar jika hasil udang di panen berlimpah. Apabila tidak, jangankan membayar, karyawan justru di bentak pihak perusahaan.

Berdasarkan rumusan masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “**Analisis Corporate Sosial Responsibility (CSR)**

**Terhadap Kesejahteraan Karyawan”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah program *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan ?
2. Bagaimana menurut perspektif syariah tentang *corporate social responsibility* (CSR) ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) terhadap kesejahteraan karyawan Usaha Budidaya Udang Pada PT Wahana Lestari Investama.
2. Untuk memahami *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) Usaha Budidaya Udang Pada PT Wahana Lestari Investama dalam Perpektif Ekonomi Islam.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis  
Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengetahuan, terutama untuk penulis dan pembaca mengenai Analisis *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) terhadap kesejahteraan Usaha Budidaya Udang Pada yang digunakan PT. Wahana Lestari Investama dalam pemberdayaan ekonomi umat/masyarakat.
2. Secara Praktis

a. PT. Wahana Lestari Investama

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pengelola atau Pimpinan PT. Wahana Lestari Investama untuk melakukan *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) terhadap kesejahteraan Usaha Budidaya Udang. Hal ini agar dijadikan bahan pertimbangan kepada pengelola atau pimpinan PT. Wahana Lestari Investama untuk pengambilan keputusan serta melakukan manajemen yang lebih baik kedepannya.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada mahasiswa IAIN Ambon tentang bagaimana PT. Wahana Lestari Investama melakukan *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) Usaha Budidaya Udang, agar nantinya dapat mampu memberikan pengetahuan baik secara teori maupun secara praktik di lapangan.

c. Bagi Institusi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan kontribusi dalam hal tersediannya bukti empiris tentang *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) Usaha Budidaya Udang dan juga diharapkan dapat menambah kepustakaan di kampus IAIN Ambon.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di PT.

Wahana Lestari Investama, terutama bagi yang berminat meneliti tentang Strategi dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat.

e. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk masyarakat luas, agar menjadi salah satu bagian dalam *Corporate Sosial Responsibility (CSR)* Usaha Budidaya Udang pada PT. Wahana Lestari Investama.

### E. Defenisi Operasional

1. Analisis : Analisis merupakan cara berfikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antara bagian dan hubungannya dengan keseluruhan.<sup>7</sup>
2. Corporate Sosial Responsibility : CSR adalah suatu konsep bahwa organisasi, khususnya perusahaan adalah memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan seperti terhadap masalah-masalah yang berdampak pada lingkungan seperti polusi, limbah, keamanan produk dan tenaga kerja.<sup>8</sup>
3. Kesejahteraan : kesejahteraan adalah kondisi yang menghendaki terpenuhinya kebutuhan dasar bagi individu atau kelompok baik

---

<sup>7</sup> Sugiyono, *metode penelitian kombinasi (Mix Metode)*, (Bandung: Alfabeta 2015, h. 335

<sup>8</sup> <http://csr.jabarprov.go.id/page/tentang-csr>

berupa kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan. Sedangkan lawan dari kesejahteraan adalah kesedihan (bencana) kehidupan.<sup>9</sup>

4. Karyawan : karyawan adalah orang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> <http://repository.uin-suska.ac.id/19963/8/8>. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>10</sup> <https://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secara-umum.html> Artikel ini diakses pada April 2015

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. *Corporate Sosial Responsibility (CSR)***

##### **1. *Pengertian CSR (corporate social responsibility)***

CSR adalah suatu bentuk pertanggungjawaban sosial yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk semua stakeholder dan juga semua pihak yang mempunyai kepentingan. Berbagai macam pihak yang dimaksud diatas adalah karyawan perusahaan.

Bentuk tanggung jawab yang harus ada didalam CSR adalah sebuah kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai salah satu bentuk rasa tanggung jawabnya sebagai perusahaan kepada masyarakat sosial serta lingkungan sekitar. Dimana perusahaan itu melakukan segala aktivitas operasionalnya.

Tentu saja, motivasi melakukan CSR bagi perusahaan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan CSR itu sendiri karena yang akan menjadi tujuan akhir selama melaksanakan CSR.<sup>11</sup>

Sehingga penulis simpulkan bahwa CSR adalah sebuah pertanggungjawaban sosial yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memberikan suatu manfaat kepada pihak yang ada di dalam dan sekitar perusahaan dengan melakukan suatu program yang bermanfaat. Perlu dipahami bahwa sebuah bisnis memang mempunyai tanggung

---

<sup>11</sup> Maratun Shalihah “ efektivitas program CSR pada bank Syariah mandiri i kota Ambon” vol XIV, No. 1, juni 2018

jawab kepada masyarakat secara umum dan lingkungan tempat mereka berdiri.

Sifat dari tanggung jawab tersebut adalah wajib. Jika tidak dilakukan, maka bisnis tersebut akan terancam mendapatkan sanksi. Hal tersebut berlaku untuk bisnis yang sudah besar ataupun bisnis yang masih kecil. Selagi bisnis tersebut memang berkaitan dengan kenyamanan masyarakat yang ada di sekitarnya.

Adapun pengertian CSR menurut para ahli yaitu :

a. Menurut Kotler dan Nancy

CSR merupakan sebuah komitmen suatu perusahaan yang bertujuan untuk membantu dalam meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui praktik bisnis yang baik. Dalam memenuhi hal tersebut, perusahaan bisa mengkontribusikan Sebagian dari sumber daya perusahaan kepada pihak yang terlibat didalam atau disekitarnya.<sup>12</sup>

b. Menurut Kast

CSR adalah suatu bentuk keterlibatan sebuah organisasi dalam upaya mengatasi kemiskinan dan juga kelaparan. Kemudian juga membantu dalam mengurangi pengangguran serta memberikan sebuah tunjangan dibidang kesenian atau Pendidikan.

Kast juga menjelaskan bahwa CSR merupakan bagian cukup penting, sebab dapat menunjukkan bahwa sebuah perusahaan

---

<sup>12</sup> Kotler,P & Nancy, L. (2005). Corporate Social Responsibility : doing thee most good for your company & your couse : New Jersey : Jhn Wiley and sons.inc



tidak dapat dilepaskan dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Sebuah perusahaan juga mempunyai ketergantungan terhadap lingkungan. Apabila lingkungan yang ada disekitarnya baik, maka akan baik pula dampak yang ada diterima oleh perusahaan.<sup>13</sup>

## 2. Manfaat CSR (*corporate social responsibility*)

Sebuah perusahaan menjalankan CSR bukan hanya sekedar melakukan kewajiban yang telah ditetapkan oleh pemerintahan. Tentu saja, bagi sebuah bisnis atau perusahaan selalu mengharapkan timbal balik atau manfaat atas apa yang telah dikeluarkannya.

Berikut ini adalah manfaat dari CSR sebagai bentuk tanggung jawab kepada berbagai pihak yang terlibat bagi perusahaan. Selain itu, ada juga manfaat yang diperoleh masyarakat dari adanya CSR.

### a. Manfaat CSR untuk perusahaan

Bagi perusahaan, CSR memberikan banyak manfaat, di antaranya :

- Meningkatkan citra atau image perusahaan dimata masyarakat dan publik
- Adanya potensi untuk mengembangkan kerja sama dengan perusahaan lain.
- Dapat membedakan perusahaan tersebut dengan para kompetitor.
- Memperkuat *brand* perusahaan dimata masyarakat dan publik

---

<sup>13</sup> Kast FE, Rosenzweig JF, 2003. Organisasi dan Maajemen. Edisi Keempat, Alih Bahasa: A. Hasyimi Ali. Jakarta; Bumi Aksara

b. Manfaat CSR untuk Masyarakat

Sedangkan manfaat CSR untuk masyarakat adalah :

- Meningkatnya kapasitas sumber daya manusia masyarakat
- Meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.
- Meningkatkan kelestarian baik lingkungan hidup atau fisik maupun sosial dan budaya disekitar perusahaan.
- Terbangun serta terpeliharanya fasilitas umum dan fasilitas masyarakat yang sifatnya sosial yang berguna untuk masyarakat khususnya yang berada disekitar perusahaan tersebut.<sup>14</sup>

**3. Fungsi CSR (*corporate social responsibility*)**

Fungsi dari pelaksanaan CSR adalah sebagai berikut :

a. Mempererat hubungan dengan masyarakat sekitar

Dengan adanya CSR, masyarakat dapat merasakan manfaat atas keberadaan dari suatu perusahaan dilingkungan mereka. Hal ini dapat memberikan gambaran positif yang bisa berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha (*going concern*) bagi perusahaan tersebut.

Perusahaan akan lebih mudah dalam beroperasi menjalankan produktivitasnya dengan adanya dukungan masyarakat yang merasakan manfaat CSR dilingkungan mereka.

b. Mempermudah dalam Memperoleh Bahan Baku

---

<sup>14</sup> Raditya Wardana, <https://lifepal.co.id/media/csr/> artikel ini diakses pada 30 november 2020

Pengelolaan tanggung jawab sosial yang tepat dapat menjadi nilai tambah dalam bersaing dengan perusahaan lain untuk mendapatkan bahan baku.

c. Memperluas Pangsa Pasar

CSR yang dilakukan bisa membuat nama perusahaan dan produk-produknya menjadi semakin dikenal oleh masyarakat luas.

d. Meningkatkan Semangat Karyawan dalam Berinovasi

Meningkatnya reputasi yang baik dari masyarakat untuk perusahaan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk terus berinovasi dalam menghasilkan produk dan karya yang lebih baik dari pada sebelumnya.<sup>15</sup>

#### 4. Tujuan CSR (*corporate social responsibility*)

Dalam melakukan program-program CSR, perusahaan tersebut harus mempunyai beberapa tujuan tertentu, dimana tujuan tersebut harus tetap berkaitan dengan kesejahteraan dan kebermanfaatan untuk masyarakat dan pihak-pihak yang ada di perusahaan. Berikut ini adalah tujuan dari program CSR secara umum:

a. Nama Baik dan Citra Perusahaan

Tujuan utama dari pelaksanaan program CSR salah satunya adalah untuk menjaga citra dan juga nama baik perusahaan di hadapan masyarakat umum. Biasanya, program CSR yang

---

<sup>15</sup> <https://lindungihutan.com/blog/csr-adalah-jenis-tujuan-fungsi-manfaat-csr/?amp=1> artikel ini diakses pada juli 2017

dilaksanakan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan menunjukkan bahwa pihak perusahaan merupakan pihak yang akan bertanggungjawab atas kesejahteraan masyarakat sekitar.

Tak hanya itu, dengan melaksanakan program CSR, maka perusahaan tersebut juga dapat meningkatkan citra dan nama baik perusahaan di lingkungan sekitar dan juga ke semua stakeholder atau orang-orang yang bekerjasama dengan perusahaan tersebut. Sehingga hal itu akan sangat berpengaruh baik bagi perkembangan perusahaan di masa depan.

b. Menjaga Hubungan Baik Dengan Stakeholder

Tujuan berikutnya dari pelaksanaan program CSR yaitu untuk menjaga dan memelihara hubungan baik dengan stakeholder. Dengan program CSR yang dilakukan oleh suatu perusahaan, maka hal itu akan menciptakan sebuah hubungan yang lebih hangat dan bersahabat dengan lingkungan perusahaan. Tak hanya itu, program CSR juga mampu memberikan banyak manfaat bagi masyarakat dalam upaya pengembangan dan pemberdayaan mereka sendiri.

c. Solusi Untuk Menyelesaikan Masalah yang Terjadi di Sekitar Lingkungan

Adanya sebuah perusahaan disuatu tempat tentu akan melibatkan banyak pihak yang ada di lingkungan tersebut. Salah satu cara agar masalah yang ada disekitar bisa terselesaikan yaitu

dengan mengadakan program CSR. Masalah yang ada bisa muncul dari berbagai sisi. Mulai dari lingkungan, sosial, dan juga ekonomi. Adanya program CSR menjadi salah satu bentuk upaya dari perusahaan untuk membantu dalam menyelesaikan semua masalah yang ada di lingkungan sekitar.<sup>16</sup>

### **5. Indikator *Corporate Social Responsibility* (CSR)**

Ada dua indikator keberhasilan yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan program CSR menurut Sembiring (2005), yaitu :

1. Kesehatan dan Keselamatan Bekerja
  - a. Mengungkapkan statistik kecelakaan kerja
  - b. Menetapkan suatu komite keselamatan
  - c. Mengungkapkan pelayanan kesehatan tenaga kerja
2. Tenaga Kerja
  - a. Mengungkapkan kebijakan penggajian dalam perusahaan
  - b. Mengungkapkan bantuan atau bimbingan untuk tenaga kerja yang dalam proses mengundurkan diri atau yang telah membuat kesalahan.<sup>17</sup>

## **B. Kesejahteraan Karyawan**

### **1. Pengertian Kesejahteraan**

---

<sup>16</sup> <http://www.gramedia.com>. Artikel ini diakses pada tanggal 11 September 2022

<sup>17</sup> Sembiring, Eddy Rismanda, 2005. Karakteristik perusahaan dan pengungkapan tanggung jawab sosial : studi empiris pada perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang*.

Kesejahteraan menurut kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna sama, Sentosa, Makmur, dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya).<sup>18</sup> Kesejahteraan dapat diartikan perasaan hidup yang setingkat lebih tinggi dari kebahagiaan. Orang merasa hidupnya sejahtera apabila ia merasa senang, tidak kurang suatu apapun dalam batas yang mungkin dicapainya, jiwanya tenang lahir dan batin terpelihara, ia merasakan keadilan dalam hidupnya, ia terlepas dari kemiskinan yang menyiksa dan bahaya kemiskinan yang mengancam.

Dalam usaha untuk mendeskripsikan tingkat kesejahteraan itu, tidak bisa dilepaskan dari penggolongan keluarga sejahtera, sehingga keluarga sejahtera perlu dikembangkan menjadi wahana pembangunan anggotanya yang utama dan pertama. Untuk mendapatkan gambaran tentang klasifikasi kesejahteraan perlu diketahui tingkatan keluarga sejahtera.<sup>19</sup>

## **2. Pengertian Karyawan**

Karyawan adalah mereka yang bekerja di suatu perusahaan atau Lembaga instansi untuk dapat mengerjakan sebuah tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi atau gaji.

### **a. Pengertian karyawan menurut para ahli**

---

<sup>18</sup> Poerwardarminta W.J.S *"kamus besar Bahasa indonesia"* Jakarta : Balai Pustaka, 1982,887

<sup>19</sup> <http://digilib.ac.id/3039/3/Bab%202.pdf> artikel ini diakses pada November 2013

## 1) Hasibuan (2002)

Karyawan adalah setiap orang yang telah menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) kemudian menerima balas jasa Kembali ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>20</sup>

## 2) Sedarmayanti

Karyawan adalah terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja atau karyawan. Suatu proses Manajemen dimana hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.<sup>21</sup>

## 3) Wibowo

Pengertian karyawan adalah masalah menyelesaikan pekerjaan seiring dengan pencapaian hasil pekerjaan.<sup>22</sup>

## 4) Subri

Karyawan adalah penduduk usia kerja berusia 15 hingga 64 tahun atau jumlah total orang disuatu negara yang memproduksi barang dan jasa.<sup>23</sup>

## b. Jenis-jenis Karyawan

## 1) Karyawan Tepat

---

<sup>20</sup> Hasibuan, Melayu S.P. 2002. "*Manajemen sumber daya manusia*". Jakarta : PT Bumi Perkasa

<sup>21</sup> Sedarmayanti. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima, PT Retika Aditama, Bandung.

<sup>22</sup> Wibowo (2007). "*Manajemen kinerja*". Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Graf Indo Prasada.

<sup>23</sup> Subri, 2002. Pengertian dan defenisi karyawan, Menurut para Ahli. [www.kumpulandefenisi.com](http://www.kumpulandefenisi.com)

Karyawan tetap adalah termasuk karyawan yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan Lembaga atau dengan perusahaan tempat kerja dengan jangka waktu yang tidak di tetapkan, dengan kata lain permanen. Biasanya karyawan jenis ini memiliki hak yang lebih dari pada karyawan tidak tetap.

## 2) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, umumnya karyawan jenis ini hanya dipekerjakan saat dibutuhkan saja. Biasanya bisa diberhentikan sewaktu-waktu Ketika jasanya sudah tidak dibutuhkan lagi. Karyawan jenis ini tetap mempunyai hak namun cenderung lebih sedikit dari karyawan tetap.<sup>24</sup>

## 3. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai Kesehatan mental, fisik, emosional dan ekonomi karyawan anda secara keseluruhan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan mereka dengan rekan kerja, keputusan yang mereka buat, dan alat serta sumber daya yang mereka akses. Jam kerja, gaji, dan keselamatan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat.

---

<sup>24</sup> <https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/> *desember 2018*



Meskipun akan bervariasi bagi setiap orang, kesejahteraan masyarakat harus memiliki tingkat rata-rata yang memungkinkan tempat kerja menjadi produktif dan sehat. Faktor luar juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Stres seputar masalah keuangan, Kesehatan, dan keluarga semuanya berperan dalam kinerja di tempat kerja.

a. Manfaat dari Kesejahteraan Karyawan

Ada banyak alasan menguntungkan bagi perusahaan untuk mendukung dan mendorong prosperitas karyawan di tempat kerja :

1) Meningkatkan produktivitas

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih sejahtera cenderung lebih produktif ditempat kerja karena mereka cukup beristirahat, berenergi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik.

Dengan demikian, karyawan tetap fokus untuk menjaga perilaku sehat seperti olahraga, yang terbukti dapat meningkatkan kualitas tidur dan produktivitas di tempat kerja.

2) Karyawan Semakin Terlibat

Ketika perusahaan menciptakan budaya yang berfokus pada Kesehatan karyawan, mereka biasanya memiliki tenaga kerja yang lebih terlibat.

Tantangan penurunan berat badan, kelompok jalan kaki, dan aktivitas Kesehatan lainnya membantu karyawan merasa lebih

terhubung dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan dengan rekan kerja mereka.

Kegiatan-kegiatan ini membantu memperkuat hubungan yang dimiliki karyawan satu sama lain dan manajer mereka, serta dapat meningkatkan kemungkinan bahwa seorang karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama.

### 3) Mengurangi Biaya Kesehatan

Di dorongnya budaya untuk menyejahterakan karyawan dapat menghasilkan penghematan terukur bagi perusahaan dalam bentuk pengurangan biaya perawatan Kesehatan.

Dengan meningkatkan Kesehatan tenaga kerja perusahaan, karyawan tersebut cenderung jarang sakit saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih jarang menerima perawatan medis, yang mana menghemat dana perusahaan untuk biaya perawatan Kesehatan.

### 4) Memperkuat Kerja Sama

Ketika karyawan bekerja dengan baik sebagai bagian dari tim, mereka lebih produktif dan kualitas pekerjaan mereka juga meningkat. Mereka juga cenderung lebih kreatif, karena kerja tim umumnya menghasilkan kolaborasi yang lebih baik dan pengembangan ide yang lebih inovatif.

Dengan demikian, karyawan dapat memperkuat hubungan mereka satu sama lain, mendorong satu sama lain, dan saling

bertanggung jawab atas tujuan mereka. Mengambil bagian dalam kegiatan Kesehatan di luar tempat kerja juga dapat membantu ikatan tim dan persahabatan, yang selanjutnya meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di tempat kerja.<sup>25</sup>

#### 4. Indikator Kesejahteraan Finansial

Dalam mengukur pencapaian kesejahteraan finansial pada keluarga maka diperlukan indikator kesejahteraan finansial. Adapun indikator kesejahteraan finansial yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya :

Menurut Falahati dan Pain kesejahteraan finansial dapat diukur dengan mengadopsi enam jenis pengukuran yang dikenalkan oleh Lo dan Ju, Hira dan Mugenda, yaitu :<sup>26</sup>

a) Jumlah uang yang ditabung

Tabungan dapat didefinisikan sebagai bagian dari pendapatan yang tidak dikonsumsi dalam periode tertentu.

b) Kondisi keuangan saat ini

Kondisi keuangan, yaitu mengetahui tentang kekayaan bersih yang dimiliki seperti : mengetahui jumlah pemasukan dan pengeluaran harta, mengetahui jumlah aset yang dimiliki, uang dan dana yang ditabung.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> <https://mekari.com/blog/kesejahteraan-karyawan/> artikel ini diakses pada 14 oktober 2022

<sup>26</sup> Falahati, et al “*Gender Differences In Financial Well-Being Among College*” Australia Journal of Basic and Applied Sciences, 5(9), 1765-1776, 2011

<sup>27</sup> <https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/CMSCategory/131>

### C. Pengertian *Corporate Social Responsibility* perspektif Syariah

*Corporate Social Responsibility* atau tanggung jawab sosial perusahaan didefinisikan sebagai komitmen bisnis untuk memberikan kontribusi bagi pembangunan ekonomi berkelanjutan, melalui kerja sama dengan para karyawan serta perwakilan mereka, keluarga mereka, komunitas setempat maupun masyarakat umum untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan cara yang bermanfaat baik bagi bisnis sendiri maupun untuk pembangunan.<sup>28</sup>

CSR dalam perspektif Islam merupakan konsekuensi *inhern* dari ajaran islam itu sendiri. Tujuan dari syariat Islam (*Maqashid al syariah*) adalah *maslahah* sehingga bisnis adalah upaya untuk menciptakan *maslahah*, bukan sekedar mencari keuntungan.<sup>29</sup> Berbisnis dalam islam adalah boleh, kecuali ada larangan dari Allah. Sejumlah perbuatan yang dilarang dalam berbisnis seperti mengambil riba, menipu, dan menimbun barang dagangan.<sup>30</sup> Bisnis dalam Islam memiliki posisi yang sangat mulia sekaligus strategis karena bukan

---

<sup>28</sup> Rika Nurlala dan Islahuddin, “Pengaruh *Corporate Social Responsibility*....”, Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak, 23-24 Juli 2008

<sup>29</sup> M.B. Hendrie Anto dan Dwi Retno Astuti, “Persepsi Stakeholder Terhadap Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* Kasus Pada Bank Syariah di DIY”, *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 10 No.1, Januari 2008

<sup>30</sup> Mohammad H. Holle “*implementasi etika islam dalam berbisnis*” jilid 1, 13 september 2019

sekedar diperbolehkan di dalam Islam, melainkan justru diperintahkan oleh Allah dalam Al-Qur‘an.<sup>31</sup> Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur‘an

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S. Al-Jumu‘ah: 10).

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِنَّ مَا تَكُونُونَ يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al Baqarah: 148)

Sebenarnya, dalam pandangan Islam sendiri kewajiban melaksanakan CSR bukan hanya menyangkut pemenuhan kewajiban secara hukum dan moral, tetapi juga strategi agar perusahaan dan masyarakat tetap *survive* dalam jangka panjang. Jika CSR tidak dilaksanakan maka akan terdapat lebih banyak biaya yang harus ditanggung perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan melaksanakan CSR dengan baik dan aktif bekerja keras mengimbangi hak-hak dari semua stakeholders berdasarkan kewajaran, martabat, dan keadilan, dan memastikan distribusi

<sup>31</sup> Binhadi, “Pokok-pokok Pedoman GGBS dan Urgensi Kehadiran Pedoman GGBS”, Presentasi pada Seminar Peluncuran Pedoman Umum Good Governance Bisnis Syariah, 3 November 2011.

kekayaan yang adil, akan benar-benar bermanfaat bagi perusahaan dalam jangka panjang.<sup>32</sup> Seperti meningkatkan kepuasan, menciptakan lingkungan kerja yang aktif dan sehat, mengurangi stres karyawan meningkatkan moral, meningkatkan produktivitas, dan juga meningkatkan distribusi kekayaan di dalam masyarakat. Tujuan keadilan sosioekonomi dan distribusi pendapatan dan kekayaan yang merata merupakan bagian yang tak terpisahkan dari falsafah moral Islam dan didasarkan pada komitmennya yang pasti terhadap persaudaraan (*brotherhood*) dan kemanusiaan.<sup>33</sup>

Falsafah moral Islam yang tercermin dalam CSR disebutkan dalam Al-Qur'an, yaitu:

(1) Menjaga lingkungan dan melestarikannya

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا ۗ وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: Barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, Maka seakan-akan Dia telah membunuh manusia seluruhnya. dan Barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, Maka seolah-olah Dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. dan Sesungguhnya telah datang kepada mereka Rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi. (Q.S. Al-Maidah ayat 32)

<sup>32</sup> M.B. Hendrie Anto dan Dwi Retno Astuti, "Persepsi Stakeholder Terhadap Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* Kasus Pada Bank Syariah di DIY", Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 10 No.1, Januari 2008

<sup>33</sup> M. Umer Capra, *Sistem Moneter Islam* (Jakarta: Gema Insani Press & Tazkia Cendekia. 2000),

## 2. Upaya untuk menghapus kemiskinan (Surat Al-Hasyr ayat 7)

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ  
وَأَبْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۚ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ  
عَنْهُ فَانْتَهُوا ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧﴾

Artinya: Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota Maka adalah untuk Allah, untuk rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Amat keras hukumannya.

## 3. Mendahulukan sesuatu yang bermoral bersih daripada sesuatu yang secara moral kotor, walaupun mendatangkan keuntungan yang lebih besar

مَا جَعَلَ اللَّهُ مِنْ بُحَيْرَةٍ وَلَا سَائِبَةٍ وَلَا وَصِيلَةٍ وَلَا حَامٍ ۚ وَلَكِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا يَفْتَرُونَ عَلَى اللَّهِ  
الْكَذِبَ ۚ وَأَكْثَرُهُمْ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: Allah sekali-kali tidak pernah mensyari'atkan adanya bahiirah, saaiabah, washiilah dan haam akan tetapi orang-orang kafir membuat-buat kedustaan terhadap Allah, dan kebanyakan mereka tidak mengerti. (Surat Al-Maidah ayat 103)

## 4. Jujur dan amanah

يٰۤأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (Surat Al-Anfal ayat 27)

Keempat falsafah moral di atas merupakan upaya dalam rangka menyelaraskan semua aspek kehidupan seorang Muslim dengan ajaran agamanya, sehingga sistem keuangan dan perbankan Islam diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan sosio-ekonomi Islam.<sup>34</sup>

#### **D. Penelitian Terdahulu**

1. Respati dan Hadiprajitno (2015). Yang berjudul "*analisis pengaruh profitabilitas, leverage, ukuran perusahaan, tipe industry dan pengungkapannya media terhadap pengungkapan CSR*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable ukuran perusahaan, tipe industri, dan pengungkapan media memiliki pengaruh signifikan terhadap pengungkapan CSR. Sedangkan profitabilitas dan *leverage* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan CSR. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi berganda dengan jumlah sampel 111 perusahaan manufaktur. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Respati dan Hadiprajitno terletak pada waktu penelitian, objek penelitian, dan variable independent penelitian. Yang terdahulu menggunakan waktu penelitian tahun 2014, objek penelitiannya pada perusahaan manufaktur, dan variable independent yang digunakan adalah profitabilitas, *leverage*, ukuran perusahaan, tipe industry dan pengungkapan media. Sedangkan yang sekarang menggunakan rentang waktu penelitian tahun 2018-2019, objek penelitian pada perusahaan yang

---

<sup>34</sup> M. Umer Capra, *Sistem Moneter Islam* (Jakarta: Gema Insani Press & Tazkia Cendekia. 2000), 2.



terdaftar di Indeks Kompas100, dan variable independennya profitabilitas, *leverage* dan ukuran perusahaan.<sup>35</sup>

2. Vaanaessa dan Meiden (2020), yang berjudul “ *beberapa faktor yang mempengaruhi csr disclosure pada sektor pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2015-2018*”. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear dan berganda dengan 48 sampel perusahaan pertambangan. Variable dalam penelitian tersebut adalah profitabilitas, *leverage*, kepemilikan manajerial, komisaris independent, dan komite audit. Faktor-faktor yang tidak mempengaruhi pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan paa perusahaan sector pertambangan adalah profitabilitas, *leverage* dan kepemilikan manajerial. Sedangkan komisaris independent dan komite audit berpengaruh secara signifikan terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Vanessa Meiden terletak pada objek penelitian, pengukuran CSR, indikator CSR yang digunakan dan variable independen yang digunakan. Yang terdahulu menggunakan objek penelitian pada perusahaan sector pertambangan, pengukuran CSR memakai rumus CSRD, indikator CSR berpedoman pada GRI-G4, dan variable independent yang digunakan adalah komisaris independent, komite audit profitabilitas, *leverage* dan kepemilikan manajerial. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan objek penelitian pada perusahaan yang terdaftar di Indeks Kompas100, pengukuran CSR

---

<sup>35</sup> Respati dan Hadiprajitno (2015) yang berjudul “analisis pengaruh profitabilitas, *leverage*, ukuran perusahaan, tipe industry dan pengungkapan media terhadap pengungkapan CSR, hal 7-8

memakai rumus CSRDI, indicator CSR megacu pada penelitian (Respati & Hadiprajitno, 2015), dan variable independent yang digunakan adalah profitabilitas, *leverage*, dan ukuran perusahaan.<sup>36</sup>

3. Dewi dan Sedana (2019), yang berjudul “ *pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan dan leverage terhadap pengungkapan CSR*”. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 38 perusahaan sector industry dasar dan kimia tahun 2014-2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif tidak signifikan, ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan, dan *leverage* berpengaruh negative dan signifikan terhadap pengungkapan CSR. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sadana adalah pada variable independent yang digunakan, kan tetapi perbedaannya terletak pada objek penelitian, waktu penelitian, dan indikator CSR yang digunakan. Yang terdahulu menggunakan perusahaan sector industry dasar dan kimia sebagai objek penelitian, rentang waktu penelitian tahun 2014-2017, dan indikator CSR yang digunakan mengacu pada GRI-G4.<sup>37</sup>
4. Dewi dan Sari (2019), yang berjudul “ *pengaruh ukuran perusahaan, leverage, dan profitabilitas pada CSR Disclosure*”. Populasi pada penelitian Dewi dan Sari menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015-2017 sebanyak 145 perusahaan. Metode

---

<sup>36</sup> Vanessa dan Meiden (2020) “ *beberapa faktor yang mempengaruhi CSR Disclosure pada sektor pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2015-2018*” vol.XI, No.2, hal. 2515-2530

<sup>37</sup> Dewi dan Sedana (2019) “ *pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap pengungkapan CSR*”. Vol. 8, No. 11, hal 6618-6637.

pengumpulan data yang digunakan adalah *nonparticipant observation*. Pengukuran dari variable independent yang digunakan adalah DER, ROA dan log (total akatifa). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif pada CSR *disclosure*, leverage tidak berpengaruh pada CSR *disclosure*, persamaan pada penelitian ini terletak pada variable independent yang digunakan, pengukuran DER, ROA dan log (total aaktiva), dan teknis analisis data yang digunakan perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian, rentang waktu, dan indikator CSR yang digunakan. Yang terdahulu menggunakan perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian dengna rentang waktu 2015-2017 dan indikator CSR yang digunakan mengacu pada standar GRI G.4.<sup>38</sup>

5. Sony Bagus Purwanto (2013), yang berjudul “ *pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada pengujian pengaruh langsung dari kinerja terhadap komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Dalam pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Dewi dan Sari (2019) “ pengaruh ukuran perusahaan, *leverage*, dan profitabilitas pada CSR *Disclosure*.” *Vol. 27, No. 3, hal, 1956-1982*

<sup>39</sup> Sony bagus purwanto, 2013 “*pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*” *vol. 11, No. 1*

6. Ririvega Kasenda (2013), yang berjudul “ *kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.<sup>40</sup>
7. Christian Andico, Sudharto P Hadi & Reni Shinta Dewi (2013), yang berjudul “ *pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Terminal Peti Kemas Semarang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Terminal Peti Kemas Semarang. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan 67 responden yang diambil menggunakan Teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan

---

<sup>40</sup> Ririvega kasenda, 2013 “*kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. Vol. 1, No. 3

bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kesimpulan semua variabel signifikan dan data yang di inginkan valid.<sup>41</sup>

8. Zubir Syahputra, Amri, Saiful Bahri (2012), yang berjudul “*pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai DPKKA Provinsi Aceh*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai DPKKA Provinsi Aceh. Penarikan sampel ini dilakukan dengan metode Cluster Random Sampling terhadap 100 orang responden. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi efektivitas kerja. Variabel pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki keeratan hubungan terhadap efektivitas kerja pegawai DPKKA. Hasil pembuktian juga membuktikan bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Christian Andico, Sudharto P.Hadi & Reni Shinta Dewi, 2013 “*pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Terminal Peti Kemas Semarang*”. Diponegoro journal of social potic, hal 1-9

<sup>42</sup> Zubir Syahputra, Amri, Saiful Bahri, 2012 “*pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan kekayaan Aceh Provinsi Aceh*”.. Skripsi universitas Syiah Kualah

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian kualitatif sendiri merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>43</sup>

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan yaitu deskriptif kualitatif. Metode ini disebut juga sebagai metode *artistic*, karena proses penelitian bersifat seni (kurang terpolah), dan disebut sebagai metode *interpretive* karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan..<sup>44</sup> Sehingga jenis penelitian yang penulis gunakan adalah studi lapangan dengan pendekatan kualitatif dimana penelitian ini mencoba memberikan gambaran terkait objek penelitian, dan menjelaskan hasil penelitian tidak berdasar pada angka-angka ataupun rumus tertentu. Tetapi berdasar pada penjelasan yang kongrit serta dapat dibenarkan dengan kaidah penelitian.

---

<sup>43</sup> Lexy J Moleong, *metodologi penelitian kualitatif* ( Bandung PT Remaja Rosdakarya, 2014), h. 6

<sup>44</sup> *Ibid.* Hal.7

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah berada di lokasi kota Ambon yaitu pada PT. Wahana Lestari Investama. Sementara waktu penelitian sendiri, penulis melakukannya setelah sidang proposal dilakukan selama 1 bulan.

## **C. Sumber Data**

Menurut Lofland (dalam Lexy J. Moleong, 2017:157) bahwa “sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah *kata-kata*, dan *tindakan*, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.”<sup>45</sup> Dari hal tersebut penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Dalam hal ini PT. Wahana Lestari Investama merupakan tempat yang menjadi objek penelitian, Data primer di peroleh langsung dari ketua perwakilan dan staf lainnya.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diambil dari pihak kedua, yakni data yang diambil tidak secara langsung dari objek penelitian, tetapi data yang ambil dari sumber-sumber yang terpercaya dan akurat seperti, buku, jurnal, koran, dan artikel. Dalam hal ini data yang dari PT. Wahana Lestari Investama yaitu berupa artikel yang disajikan di website yang dimana menyajikan berbagai informasi kegiatan PT.

---

<sup>45</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014). Hal. 157

Wahana Lestari Investama secara keseluruhan, Sehingga memudahkan penulis dalam mengakses data maupun informasi untuk penelitian.

#### **D. Informan Penelitian**

Informan penelitian merupakan orang-orang yang dapat memberikan data ataupun informasi terkait penelitian yang dilakukan. Informan penelitian adalah suatu sumber informasi maupun data, baik berasal dari orang, lembaga ataupun benda. Informan penelitian ini yang dilakukan oleh : pimpinan PT. Wahana Lestari Investama, Manejer, Karyawan dan Masyarakat sekitar. Informan tersebut menjadi sasaran dari proses penelitain ditahap pengumpulan data dari proses wawancara..

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Yaitu dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, ia harus mampu mengamati situasi sosial, yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya, ia dapat memfoto fenomena-fenomena, simbol dan tanda yang terjadi, Ia mungkin pula merekam dialog yang terjadi.<sup>46</sup>Teknik pengumpulan/pengambilan data kualitatif pada dasarnya bersifat tentatif karena penggunaannya ditentukan oleh konteks permasalahan dan gambaran data yang mau diperoleh.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

---

<sup>46</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Gabungan*, (Rawamangun-Jakarta, KENCANA: 2017). Hal. 52



## 1. Observasi

Terkait dengan teknik observasi, Edwards dan Talbott (dalam Nursapia Harahap, 2020: 73-74) mencatat: *all good practitioner research studies start with observations*. Observasi bisa dihubungkan dengan upaya, merumuskan masalah, membandingkan masalah, pemahaman secara detail permasalahan yang akan dituangkan dalam kuesioner, ataupun untuk menemukan strategi pengambilan data dan bentuk perolehan pemahaman yang dianggap paling tepat.<sup>47</sup> Kemudian observasi sendiri menurut Muri Yusuf, (2014:384) merupakan “salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku nonverbal yakni dengan menggunakan teknik observasi”.<sup>48</sup>

Sesuai dengan penjelasan diatas tentunya observasi sangatlah memudahkan penulis untuk memperkuat dugaan atau penelitian awal dalam sebuah penelitian. untuk menelusuri jejak-jejak data yang ingin dicapai, tentunya perlu langkah awal yaitu dengan menggunakan metode observasi agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan disaat dalam menjalankan proses penelitian. Dengan menggunakan observasi penulis dapat mengamati setiap kegiatan yang dilakukan PT. Wahana Lestari Investama, ataupun memotret rutinitas maupun terkait proses kinerja yang dilakukan oleh PT. Wahana Lestari Investama.

---

<sup>47</sup> Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan, Wal Asri Publising: 2020). Hal. 73-74

<sup>48</sup> Muri Yusuf, *penelitian kuantitatif, kualitatif, dan gabungan* (Ramangun-Jakarta: Prenadamedia Group, 2014). Hal. 384

## 2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan informan. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik informan merupakan bola media melengkapinya kata-kata secara verbal. Karena itu, wawancara tidak hanya menangkap pemahaman atau ide, tetapi juga dapat menangkap perasaan, pengalaman, emosi, motif yang dimiliki oleh responden yang bersangkutan. W. Gulo, (2002:81) <sup>49</sup>

Sehingga penulis menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan informasi lebih luas yang berkaitan dengan Analisis *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) Usaha Budidaya Udang yang dilakukan oleh PT. Wahana Lestari Investama. Dalam proses wawancara penulis fokuskan kepada tiga informan yaitu pimpinan PT. Wahana Lestari Investama, kedua adalah Karyawan dan ketiga adalah Masyarakat Negeri Sawai, ketiga informan tersebut menjadi sasaran dari proses penelitian ditahap pengumpulan data dari proses wawancara.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. W. Gulo, (2002:81)<sup>50</sup> Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan

---

<sup>49</sup> W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002). Hal. 81

<sup>50</sup> Ibid, 83

dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti. Widodo, (2017:75).<sup>51</sup> Dalam hal ini untuk mendapatkan data terkait Analisis *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) Usaha Budidaya Udang Pada PT. Wahana Lestari Investama perlu mendapatkan informasi serta data yaitu berupa dokumentasi.

Dengan dokumentasi penulis dapat memfoto fenomena-fenomena, simbol dan tanda yang terjadi, dan dapat pula merekam dialog yang terjadi disetiap kegiatan yang dilakukan oleh PT. Wahana Lestari Investama. Dengan demikian proses dokumentasi yang dilakukan oleh penulis tidak terlepas dari setiap kegiatan/kinerja yang dilakukan oleh BMH Maluku.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan dalam analisis kualitatif memiliki tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu :

##### **1. Reduksi Data**

Reduksi data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Reduktif data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasikan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

---

<sup>51</sup> Widodo, *Metodologi Penelitian Populer & Praktis* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017). Hal. 75

## 2. Display

Display data atau penyajian data juga merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan.

## 3. Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahannya yang ada.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> <https://www.dqlab.id/data-analisis-pahami-teknik-pengumpulan-data> artikel ini diakses pada Mei 2018

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman (2018),” *strategis peningkatan kesejahteraan masyarakat di kecamatan Sungaiambawang kabupaten kuburaya provinsi kalimantan barat*” vol.5, No. 1/ juni 2018, hal 20-21
- Binhadi, “Pokok-pokok Pedoman GGBS dan Urgensi Kehadiran Pedoman GGBS”, Presentasi pada Seminar Peluncuran Pedoman Umum Good Governance Bisnis Syariah, 3 November 2011.
- Catur Indah Kusumawati (2013), “*analisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan*” juni 2013
- Dewi dan Sedana (2019) “*pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap pengungkapan CSR*”. *Vol. 8, No. 11, hal 6618-6637.*
- Dewi dan Sari (2019) “ *pengaruh ukuran perusahaan, leverage, dan profitabilitas pada CSR Disclosure.*” *Vol. 27, No. 3, hal, 1956-1982*
- Falahati, et al “*Gender Differences In Financial Well-Beinh Amang College*” *Australia Journal of Basic and Applied Sciences, 5(9), 1765-1776,2011*
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta : PT Bumi Perkasa
- <http://csr.jabarprov.go.id/page/tentang-csr>
- <http://digilib.ac.id/3039/3/Bab%202.pdf> artikel ini diakses pada November 2013
- <http://repository.uin-suska.ac.id/19963/8/8>. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- <http://www.gramedia.com>. Artikel ini diakses pada tanggal 11 September 2022
- <https://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/download/20087/pdf> Artikel ini diakses pada Desember 2018
- <https://lindungihutan.com/blog/csr-adalah-jenis-tujuan-fungsi-manfaat-csr/?amp=1> artikel ini diakses pada juli 2017
- <https://mekari.com/blog/kesejahteraan-karyawan/> artikel ini diakses pada 14 oktober 2022
- <https://promkes.kemkes.go.id/csr/pengertian-csr> artikel ini di akses pada tanggal 11 September 2022

<https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/> *desember 2018*

<https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/CMSCategory/131>

<https://www.gramedia.com/literasi/csr/> Artikel ini diakses pada tanggal 11 september 2022

<https://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secara-umum.html> Artikel ini diakses pada April 2015

Kast FE, Rosenzweig JF, 2003. Organisasi dan Maajemen. Edisi Keempat, Alih Bahasa: A. Hasymi Ali. Jakarta; Bumi Aksara

Kotler,P & Nancy, L. (2005). Corporate Social Responsibility : doing thee most good for your company & your couse : New Jersey : Jhn Wiley and sons.inc

Maratun Shalihah (2018) “ efektivitas program CSR pada bank Syariah mandiri i kota Ambon” vol XIV, No. 1, juni 2018

Mohammad H. Holle (2019) “*implementasi etika islam dalam berbisnis*” jilid 1, september 2019

M. Umer Capra, *Sistem Moneter Islam* (Jakarta: Gema Insani Press & Tazkia Cendekia. 2000),

M. Umer Capra, *Sistem Moneter Islam* (Jakarta: Gema Insani Press & Tazkia Cendekia. 2000), 2.

M.B. Hendrie Anto dan Dwi Retno Astuti , “Persepsi Stakeholder Terhadap Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* Kasus Pada Bank Syariah di DIY”, Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 10 No.1, Januari 2008

M.B. Hendrie Anto dan Dwi Retno Astuti, “Persepsi Stakeholder Terhadap Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* Kasus Pada Bank Syariah di DIY”, Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol. 10 No.1, Januari 2008

Poerwardarminta W.J.S “*kamus besar Bahasa indonesia*” Jakarta : balai Pustaka, 1982,887

Raditya Wardana, <https://lifepal.co.id/media/csr/> artikel ini diakses pada 30 november 2020

Rika Nurlela dan Islahuddin, “Pengaruh *Corporate Social Responsibility*....”, Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak, 23-24 Juli 2008

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima, PT Retika Aditama, Bandung.
- Sembiring, Eddy Rismanda, 2005. Karakteristik perusahaan dan pengungkapan tanggung jawab sosial : studi empiris pada perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang*.
- Subri, 2002. Pengertian dan definisi karyawan, Menurut para Ahli.  
www.kumpulandefinisi.com
- Sugiyono, *metode penelitian kombinasi (Mix Metode)*, (Bandung; Alfabeta 2015, h. 335
- Wibowo (2007). "*Manajemen kinerja*". Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pratomo.
- Respati dan Hadiprajitno (2015) yang berjudul "analisis pengaruh profitabilitas, leverage, ukuran perusahaan, tipe industry dan pengungkapan media terhadap pengungkapan CSR, hal 7-8
- Vanessa dan Meiden (2020) "*beberapa faktor yang mempengaruhi CSR Disclosure pada sektor pertambangan yang terdaftar di BEI periode 2015-2018*" vol.XI, No.2, hal. 2515-2530
- Sony bagus purwanto, 2013 "*pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*" vol. 11, No. 1
- Ririvega kasenda, 2013 "*kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*". Vol. 1, No. 3
- Christian Andico, Sudharto P.Hadi & Reni Shinta Dewi, 2013 "*pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Terminal Peti Kemas Semarang*". Diponegoro journal of social potic, hal 1-9
- Zubir Syahputra, Amri, Saiful Bahri, 2012 "*pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan kekayaan Aceh Provinsi Aceh*". Skripsi universitas Syiah Kuala

- Lexy J Moleong, *metodologi penelitian kualitatif* ( Bandung PT Remaja Rosdakarya, 2014), h. 6
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014). Hal. 157
- Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Gabungan*, (Rawamangun-Jakarta, KENCANA: 2017). Hal. 52
- Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan, Wal Asri Publising: 2020). Hal. 73-74
- Muri Yusuf, *penelitian kuantitatif, kualitatif, dan gabungan* (Ramangun-Jakarta: Prenadamedia Group, 2014). Hal. 384
- W. Gulo, *Metodologi Penelitian* (jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002). Hal. 81
- Widodo, *Metodolgi Penelitian Populer & Praktis* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017). Hal. 75
- <https://www.dqlab.id/data-analisis-pahami-teknipengumpulan-data> artikel ini diakses pada Mei 2018



## DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Daftar pertanyaan ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “ **Analisis Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Kesejahteraan Karyawan**”. Berikut daftar pertanyaan wawancara

1. jikalau ada karyawan yang mengalami kecelakaan, apakah dari pihak perusahaan yang memberikan upah untuk pengobatannya ?
2. jikalau karyawan membuat kesalahan dalam bekerja, apakah karyawan tersebut langsung diberhentikan ?
3. Bagaimana dengan karyawan tetap (kontrak) yang mengundurkan diri, padahal kontraknya masih berlanjut. Apakah karyawan tersebut mengganti rugi kepada perusahaan ?
4. Apa saja kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ?
6. Bagaimana standar gaji yang diberikan kepada setiap karyawan ?
7. Apakah karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik mendapatkan bonus ?
8. Apakah karyawan kontrak juga diberikan kesejahteraan oleh perusahaan ?
9. Bagaiman cara perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar prestasi/kinerja karyawan lebih baik ?
10. Faktor apa saja yang membuat perusahaan memutuskan PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak terhadap karyawan ?