

PERAN KOMITMEN PADA HUBUNGAN ANTARA TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN PERSEPSIAN DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN

Ayu Vilda Wati¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi
(ayufilda4589@gmail.com)

Nang Among Budiadi²

Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi
(nangamongbudiadi@gmail.com)

Sugiyarmasto³

Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi
(syarmasto@yahoo.com)

Ariefah Yulandari⁴

Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi
(yolanyolan79.feusb@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji komitmen pada Tanggung Jawab Sosial *Perusahaan* persepsian dan pemberdayaan karyawan. Komitmen karyawan yang baik maka karyawan akan merasa sepeham, cocok dengan organisasi dan karyawan tersebut semakin loyal sehubungan dengan itu akan bersifat positif dan karyawan bersedia untuk selalu komit sehingga siap diberdayakan. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di RSJD dr. Arif Zainudin Surakarta. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan populasi karyawan medis maupun non medis sebanyak 80 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi bertingkat.

Kata kunci: Tanggung Jawab Sosial Perusahaan persepsian, pemberdayaan karyawan, komitmen.

A. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, (1999). Bowen and Lawyer, (1992) pemberdayaan “sebagai informasi tentang kinerja organisasi, informasi penghargaan berdasarkan kinerja organisasi, pengetahuan yang memungkinkan karyawan untuk memahami

dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi, dan memberikan kekuatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang mempengaruhi kinerja dan arah organisasi.

Pengelola perusahaan harus memberdayakan karyawannya, kalau ingin karyawannya memiliki komitmen serta etos kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan meningkat. Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, yang akan



menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Dizgah *et al* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan dapat mempengaruhi peningkatan pembangunan dan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan bisa dikatakan sebagai partisipasi manajemen yang melibatkan karyawan untuk bertanggung jawab di dalam proses kerjanya, (Elnaga dan Amen, 2014).

Komitmen mempunyai peran dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan terhadap tanggung jawab sosial. Peran yang dikembangkan adalah membangun hubungan untuk menciptakan kepercayaan antar personal. Collier dan Esteban (2007) melihat ketergantungan organisasi pada respon karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab sosial yang efektif. Rodrigo dan Arenas (2008) terciptanya komitmen termotivasi oleh pribadi karyawan itu sendiri, dengan melakukan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan. Sikap tidak peduli karyawan dipandang sebagai upaya yang tidak berorientasi pada tujuan. Oleh karena itu karyawan harus memahami program tanggung jawab sosial dan peranan organisasi. Hal tersebut timbul dari nilai-nilai pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan jadi karena mereka merasa berkewajiban. Komitmen perusahaan

terhadap tanggung jawab sosial sangat tinggi karena dapat meningkatkan perilaku tentang tanggung jawab sosial perusahaan. Mutiara (2004) komitmen organisasi sebagai kecenderungan karyawan untuk terikat dalam kegiatan yang konsisten. Sehingga tanggung jawab sosial perusahaan dapat mempengaruhi adanya komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap komitmen organisasi dan pemberdayaan karyawan.

B. LANDASAN TEORI

Pemberdayaan Karyawan Dalam Kegiatan CSR

Menurut Appelbaum dan Hare (1996) pemberdayaan adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dewettinck, *et al.*, (2011), menyatakan organisasi harus memberdayakan karyawan mereka untuk membuat mereka bertekad, setia dan senang sehingga pada gilirannya mereka akan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk mencapai secara keseluruhan tujuan sebuah organisasi.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan sebagai upaya yang dilakukan seorang pimpinan kepada karyawan dalam menjalankan proses dan mengevaluasi hasil dari tugas-tugas yang sudah dilaksanakan.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Persepsian

Pada tahun 1970, perkembangan definisi tanggung jawab sosial perusahaan semakin pesat, dimana ada kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan kegiatan di bidang tanggung jawab sosial perusahaan. Ide dasar tanggung jawab sosial perusahaan adalah dari keputusan perusahaan yang mempengaruhi stakeholder secara sosial dan perusahaan harus bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya Caecelia, (2008). Amiruddin (2009) menyatakan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan sama dengan kedudukan sosial yang mereka miliki, sehingga dalam jangka panjang pengusaha yang tidak menggunakan kekuasaan dengan bertanggung jawab sesuai dengan anggapan masyarakat akan kehilangan kekuasaan yang mereka miliki saat ini. Atas dasar penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis:

H1 : Tanggung jawab sosial perusahaan persepsian berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.

H2 : Tanggung jawab sosial perusahaan persepsian berpengaruh positif terhadap komitmen.

Komitmen Terhadap Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

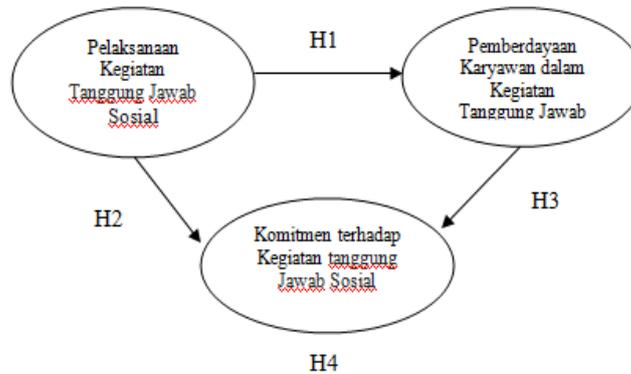
Mutiara (2004) menyatakan komitmen organisasi adalah menggambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam kegiatan yang konsisten. Sedangkan menurut Robbins (2006) komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen tinggi dalam organisasi, berarti terdapat keberpihakan pada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan organisasi. Ketidakpuasan tersebut dapat menjalar ke seluruh organisasi, sehingga mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Atas dasar penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis :

H3 : Komitmen berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan persepsian.

H4 : Komitmen berpengaruh positif terhadap tanggung jawab sosial perusahaan persepsian dengan pemberdayaan karyawan persepsian sebagai variabel mediasi.

C. MODEL PENELITIAN



Gambar. 1. Model Penelitian

Model menjelaskan bahwa pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan persepsian berpengaruh secara langsung pada pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan dan secara tidak langsung pada pemberdayaan karyawan dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan melalui mediasi komitmen.

pendekatan penelitian kuantitatif, yang menguji hubungan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Desain penelitian ini menggunakan metode survey dengan alat pengumpul datanya adalah kuisioner.

D. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah. Tujuan dari semua usaha ilmiah adalah untuk menjelaskan, memprediksikan, dan mengontrol fenomena

Kerlinger (1990) mendefinisikan penelitian ilmiah adalah penyelidikan yang sistematis, terkontrol, empiris, dan kritis, tentang fenomena sosial yang dibimbing oleh teori hipotesis tentang dugaan yang berhubungan dengan fenomena tersebut. Penelitian ini menggunakan

Definisi dan pengukuran Variabel

1. Pemberdayaan Karyawan Persepsian

Menurut Wadhwa *et al.*, (2015) pemberdayaan karyawan dapat didefinisikan sebagai prosedur dimana manajer berbagi kekuasaan, wewenang dan tanggung jawab dengan bawahan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Pemberdayaan karyawan persepsian diukur skala likert berdasarkan indikator: (1). Pekerjaan sangat sesuai dengan keinginan individu, (2). Kemauan menerima tanggung jawab, (3). Kesiapan menerima tugas-tugas yang lebih banyak, (4). Rasa untuk mencapai tujuan dalam organisasi, (5). Kemauan karyawan untuk diberdayakan.

2. Komitmen

Robbins (2006) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen diukur dengan skala likert berdasarkan indikator : (1). Meningkatnya keterlibatan dalam organisasi, (2). Keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, (3). Rasa memiliki perusahaan, (4). Rasa tanggung jawab terhadap perusahaan

3. Tanggung Jawab Sosial Persepsian

Tanggung jawab sosial persepsian dapat didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan nilai-nilai menemukan ketentuan hukum, persepsian kepada masyarakat dan lingkungan, serta komitmen perusahaan untuk berkontribusi pada perkembangan secara berkelanjutan. Tanggung jawab sosial persepsian diukur dengan skala likert berdasarkan indikator :

- (1). Tanggung jawab terhadap masyarakat,
- (2). Rasa kepedulian terhadap nilai sosial,
- (3). Perhatian terhadap hak asasi manusia.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa baik konstruk penelitian didefinisikan oleh variabel teramati (Hair, 2006). Uji validitas adalah suatu pengujian untuk menganalisis faktor variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment Correlation*. Suatu variabel dikatakan valid jika nilai $< 0,05$ (Sugiono, 2014).

Butir Kuesioner	Loading Factor	Keterangan
PK 1	0,889	Valid
PK 2	0,897	Valid
KM 1	0,813	Valid
KM 2	0,865	Valid
CSR 1	0,793	Valid
CSR 2	0,838	Valid
CSR 3	0,783	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Keterangan :

PK : Pemberdayaan Karyawan

KM : Komitmen

CSR : Corporate Social Responsibility (tanggung jawab sosial perusahaan)

Butir-butir kuisisioner untuk mengukur variabel komitmen yaitu KM 1 dan KM 2 mempunyai nilai *factor loading* lebih besar dari 0,65 dan terekstrak dalam kolom yang sama. Maka KM 1 dan KM 2 berkorelasi tinggi satu sama lain dan valid untuk

mengukur komitmen. Sedangkan, butir-butir kuisisioner untuk mengukur variabel CSR, dua butir kuisisioner mempunyai nilai loading factor lebih besar dari 0,65 dan terekstrak dalam satu kolom yang sama yaitu CSR 1, CSR 2 dan CSR 3. Hal ini mengidentifikasi bahwa indikator yang mendasari kuisisioner CSR 1, CSR 2 dan CSR 3 berkorelasi tinggi satu sama yang lain dan valid untuk mengukur CSR.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sugiono, 2014).

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0,801	Reliabel
Komitmen	0,684	Reliabel
Tanggung Jawab Sosial	0,739	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item kuisisioner dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 dan dapat disimpulkan semua item kuisisioner reliabel digunakan dalam mengambil data.

Teknik Penyampelan

Peneliti menggunakan probability cluster sampling (area sampling) juga cluster random sampling. Teknik ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau cluster. Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, Margono (2004).

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Adapun teknik atau cara pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan kuisisioner daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Peneliti akan mengukur secara langsung data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan menyebarkan kuisisioner tentang komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial persepsian yang pada akhirnya ke pemberdayaan karyawan persepsian. Kuisisioner akan diukur dengan skala likert menurut Djaali (2008:28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala pada bentuk

pertanyaan ini, responden diminta menjawab pertanyaan dalam bentuk skala untuk mengukur sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner. Likert 1-5 digunakan pada penelitian ini yang terbagi menjadi:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel

Berdasarkan hasil uji analisis dan pembahasan, maka bab ini akan membahas

tentang deskripsi sampel. Responden yang dipilih adalah karyawan medis dan non medis. Sampel yang dapat diambil ada 100 responden yang mempunyai komitmen tinggi di RSJD Dr. Arif Zainudin Surakarta.

Hasil Analisis Regresi

1. Analisis regresi peran komitmen pada hubungan antara tanggung jawab sosial perusahaan persepsian dan pemberdayaan karyawan.

Hubungan antara konstruk yang diteliti diuji dengan analisis regresi bertingkat. Hasil analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel	Koefisien determinasi	Uji signifikan model		Uji signifikan koefisien regresi			Ket
		F	Sig.	Beta	t	Sig.	
Regresi 1 → CSR	$R_2 = 0,051$	4,818	0,044				Sig.
PK				0,226	2,045	0,044	
Regresi 2 → CSR	$R_2 = 0,200$	1,807	0,075				Tdk Sig.
KM				0,040	3,265	0,075	
Regresi 3 → KM	$R_2 = 0,237$	24,246	0,000				Sig.
PK				0,487	4,925	0,000	
Regresi 4 → KM & CSR	PK $Adj R_2 = 0,235$	13,122	0,000				
KM				0,460	4,582	0,000	Sig.
CSR				0,133	1,327	0,188	Tdk Sig.

Sumber: Data yang diolah, 2019.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Keterangan:

1. PK : Pemberdayaan Karyawan
2. KM : Komitmen
3. CSR : Corporate Social Responsibility (tanggung jawab sosial perusahaan)

Pada regresi ke 1 terlihat hubungan antar CSR terhadap pemberdayaan karyawan dinyatakan signifikan. Pada regresi ke 2 terlihat hubungan antara CSR terhadap komitmen dinyatakan tidak signifikan dan regresi ke 3 terlihat hubungan komitmen dan pemberdayaan karyawan dinyatakan signifikan. Maka hipotesis pada H₁ dan H₃ terdukung. Sedangkan, H₂ tidak terdukung. Dari pengolahan data diatas dapat di simpulkan bahwa H₄ tidak terdukung. Sehingga Komitmen tidak signifikan memediasi hubungan antara CSR terhadap Pemberdayaan Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Burke (1986) strategi pengaturan tujuan kinerja untuk karyawan dengan tugas yang menantang dan memberi inspirasi sebagai bentuk pemberdayaan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tanggung jawab sosial perusahaan

dan memberikan perhatian kepada karyawan sebagai strategi pemberdayaan terdapat pengaruh yang signifikan antara Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Pemberdayaan Karyawan. Memberi indikasi bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan cukup kuat pengaruhnya terhadap pemberdayaan karyawan. Pengujian tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai t sebesar 2,045 dan nilai signifikansi sebesar $0,044 \leq 0,05$ sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan dengan demikian dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki nilai sosial yang tinggi akan menilai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan merupakan perilaku sosial, sesuai dengan nilai-nilai yang karyawan percayai. Individu yang cocok dengan organisasi yang melakukan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan maka persepsi individu tersebut terhadap organisasi akan menilai bahwa perusahaan tersebut memiliki nilai sosial yang tinggi dan karyawan akan siap untuk diberdayakan oleh organisasi.

2. Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Komitmen. Hal ini

memberi indikasi bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak kuat pengaruhnya terhadap Komitmen. Pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,807 dengan nilai signifikansi sebesar 0,075. Dikarenakan nilai signifikansi $0,075 \geq 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan) terhadap variabel dependen (Komitmen). Karena keterbatasan dalam penelitian ini hanya menyebar kuisioner di salah satu rumah sakit saja sehingga mengakibatkan suatu variabel tidak signifikan.

Hasil penelitian ini tidak didukung penelitian yang dilakukan oleh Stawiski, (2010) untuk menghasilkan manfaat maksimal dari tanggung jawab sosial perusahaan, karyawan harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai tindakan mana yang harus dilakukan terkait dengan lingkungan, komunitas, dan juga karyawan itu sendiri. Peterson (2004) kinerja sosial perusahaan dapat berkontribusi positif terhadap komitmen, baik karena karyawan cenderung mengidentifikasi dengan organisasi yang memiliki nilai positif dalam kegiatan tanggung jawab sosial dan karena karyawan mendapat manfaat dari hubungan kegiatan tanggung jawab sosial oleh organisasi.

3. Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dawkins (2004) kontribusi tanggung jawab sosial perusahaan menarik potensi yang dimotivasi karyawan dan meningkatkan tingkat komitmen yang ada para karyawan. Pengujian persamaan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,582 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, dari hasil tersebut ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Komitmen) terhadap variabel dependen (Pemberdayaan Karyawan).

G. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh peran komitmen pada hubungan antara Tanggung Jawab Sosial Perusahaan persepsian dengan pemberdayaan karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menjelaskan bahwa semua hipotesis dalam studi ini terdukung. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh pada Pemberdayaan Karyawan, (2). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh pada Komitmen, (3). Komitmen tidak memediasi hubungan antara Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Pemberdayaan Karyawan pelaksanaan kegiatan tanggung jawab sosial di Rumah Sakit Dr. Arif Zainudin bisa berjalan dengan



baik tanpa adanya komitmen karyawan sebagai variabel mediasi antara tanggung jawab sosial perusahaan dengan pemberdayaan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak rumah sakit menginformasikan ulang kepada seluruh karyawan bahwa rumah sakit tersebut menerima sebagai tempat penelitian agar karyawan bersedia untuk mengisi kuesioner.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian dengan menghadirkan variabel indikator yang berbeda.

REFERENSI

- Aan Komariah, Djam'an Satori, (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Abdullah, Rohi, (2015). *Web programing is easy*. Jakarta: Elek Media Komputindo
- Ali I, Kashif U.R, Syed I.A, Jamil Y, dan Maria Z, (2010). *Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance*. African Journal of Business Management Vol. 4(12), pp. 2796-2801.
- Amirudin R., (2009). *Buku ajar ilmu penyakit dalam: fisiologi dan biokimia hati*. Edisi V. Jakarta. Interna publishing. Hal: 627.
- Appelbaum, S.H. & Hare, A. (1996). *Self-efficacy as A Mediator of goal setting and performance*. Some human resource applications. Journal of managerial psychology, 11 (3), 33-47.
- Arifin, Zainal, (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Babbie, Earl, (2001). *The Practice of Social Research*. California: Wardsworth publishing company.
- Beny, (2012). *Psikologi pendidikan dan pengajaran*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Bowen, Lawyer, (1992). *The Empowerment of Service Recovery: Developing a New Construct*. International journal of service industry management 10 (2): 118-131.
- Cecilia, (2008). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening*. Jurnal bisnis dan akuntansi Vol. 10, No.1, April.
- Dewettinck, K, (2011). *Linking leadership empowerment behavior to employee attitudes and behavioural interntions, testing the mediating role of psychological empowerment*. Personnel review 40 (3): 284-305.
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba empat.



- Dizgah IM, Mirjalili N, (2011). *Unstimulated whole saliva 25 hydroxycholecalciferol in patients with xerostomia in menopausal women*. Aging Clin Exp Res 147-151.
- Djaali, (2008). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eddle R, (2017). *Tanggung jawab bisnis terhadap Ham*. 2 juni 2017.
- Freeman, C. (2002). *Communities of practice: bridging technology and knowledge assessment*. Journal of knowledge management. Vol. 4, no. 1.
- Fu W, Satish P, Deshpande, (2014). *The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company*. J Bus Ethics (2014) 124:339–349 doi 10.1007/s10551-013-1876-y
- Fulford, M D., Enz, C. A. (1995). *The impact of empowerment on service empowerment*. Journal of managerial issues, Vol, 7 No. 2, pp. 161-175.
- Ghozali, Imam, (2009). *"Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS"*. Semarang: UNDIP
- Greenberg, Robert Baron, (2003). *Behavior in organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Hair, J.F, (2006). *Multivariate Data Analysis*. Edisi 5. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hanaysha, (2016). *Testing the effects of food quality, price fairness, and physical environment on customer satisfaction in fast food restaurant industry*, journal of asian economic and social society vol.6, issue 2, 2016, pp. 31-40.
- Hanif, (2001). *Analisis dan perancangan sistem informasi*. Yogyakarta: ANDI
- Hawkins, Best, Coney, (2004). *Consumer Behavior, Building Marketing Strategy International Edition*. Mc Graw Hill Companies, inc.
- Hsieh S.O, Heng C.C, Ya-Hui H, Pei-Shen H, Li-Chin C, Wei-Chou C, (2016) *The Perceptions and Expectations Toward the Social Responsibility of Hospitals and Organizational Commitment of Nursing Staff*. The Journal of Nursing Research Vol. 24, No. 3
- Iftikhar A, Sheikh R.M, (2017) *Effect of Team work, Employee Empowerment and Training on Employee Performance*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2017, Vol. 7, No. 11
- Isaiah O, Ugboro, Kofi Obeng, (2000) *Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study*. Journal of Quality Management 5(2000) 247 272
- Ismiyanto, PC. S., M. Pd (2003). *Metode penelitian*. Semarang: FBS UNNES. Jamaluddin.

- Janssen.O, (2004). *The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment*. Work & stress, january_ march 2004, vol. 18, no. 1, 56_ 65
- Januarti, Apriyanti, (2006). *Pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja keuangan*. Jurnal MAKSI. Vol 5 No. 2 Agustus: 227-243.
- Kelinger, F.N. (1990). *Asas-asas penelitian behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kotler, Philip, (2005). *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kreitner, Kincki, (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Malik W U, Muqaddas J, Syed T H, (2017) *Influence of Transformational Leadership Components on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2017, Vol. 11 (1), 146-165
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mulyadi, (2000). *Akuntansi biaya*, Edisi kelima. Yogyakarta: penerbit lembaga universitas gadjah mada.
- Muhammad, (2014). *Metodologi dan aplikasi riset pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mutiara, (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: ghalia indonesia.
- Reksodipuro, (2006). *Buku ajar ilmu penyakit dalam*, edisi 4. Jakarta: pusat penerbitan departemen ilmu penyakit dalam fakultas kedokteran universitas indonesia. Hal: 481-482.
- Ridwan, (2010). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rim H, Sung-Un Y, Jaejin L, (2016) *Strategic partnerships with nonprofits in corporate social responsibility (CSR): The mediating role of perceived altruism and organizational identification*. Journal of Business Research 69 (2016) 3213–3219.
- Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. Pretice hall, edisi kesepuluh sabardini 2006, “peningkatan kinerja melalui perilaku kerja berdasarkan kecerdasan emosional”. Telaah bisnis, Vol.7, No.1.
- Saxena M dan Dharmesh K. M, (2017) *CSR perception: a global opportunity in management education*. Industrial and Commercial Training, Vol. 49 Issue: 5, pp.231-244.
- Sen S, (2006) *The Role of Corporate Social Responsibility in Strengthening Multiple Stakeholder Relationships A Field Experiment*. Journal of the Academy of Marketing Science. Volume 34, No. 2, pages 158-166.
- Shin I, Won-Moo H, Seongho K, (2016). *Employees’ Perceptions of Corporate Social Responsibility and Job*



Performance: A Sequential Mediation Model. Sustainability 2016, 8, 493; doi:10.3390/su8050493.

Umar H, (2014). *Majalah hukum forum akademika.* No. 1 vol 25, maret 2014.

Velthouse, B.A., (1990). *Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation.* Academy of management review, 15(4), pp.666-681.

Wadhwa, J., Nair, A., (2015). *Self-emulsifying therapeutic system: a potential approach for delivery of lipophilic drugs.* Brazilian Journal of Pharmaceutical Sciences.