

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan atau *CSR* sudah menjadi salah satu kewajiban bagi semua perusahaan, bahkan *CSR* sendiri sudah melekat menjadi salah satu sistem yang perlu diperhatikan di dalam struktur manajemen perusahaan. Karena dalam sifat *CSR* sendiri bisa di definisikan dalam berbagai tujuan, menurut Kim (2000) praktek *CSR* perusahaan dapat diidentifikasi dalam berbagai tujuan, yakni hukum, ekonomi, moral dan filantropi.

Berkaitan adanya situasi pandemi *Covid-19* saat ini memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan situasi tidak menentu, pandemi *Covid-19* juga berdampak pada pelaksanaan *CSR* bagi beberapa perusahaan (Pramaditia & Paramita, 2020). Pandemi *Covid-19* telah mengungkap dan memperburuk beberapa masalah sosial, seperti kemiskinan dan ketidaksetaraan. Masih ada tingkat ketimpangan yang lebih tinggi dalam suatu negara. Hal ini menjadi peluang signifikan bagi *CSR* untuk lebih memfokuskan upaya dalam mengatasi masalah sosial di bidang ini selama pandemi. Pandemi telah membuka mata masyarakat mengenai perusahaan-perusahaan yang begitu cepat memutuskan hubungan kerja dengan pegawai atau merumahkan mereka tanpa diberi upah dan menurunkan kredibilitas perusahaan. Karena *CSR* seharusnya bisa membantu masyarakat tetap berada

sejalur dengan program pemerintah agar bisa terlaksana dengan baik (Pramaditia, 2020).

Karyawan akan berkorban segala sesuatunya apabila lingkungan kerja terasa aman. Rasa aman adalah kebutuhan yang penting bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila rasa aman bagi karyawan terpenuhi, maka karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan motivasi dalam dirinya akan memacu semangat dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab akan tugas yang telah diberikan kepadanya (Santi et al., 2020). Namun, apabila merasa tidak aman atau dalam hal ini munculnya perasaan *job insecurity* pada karyawan karena adanya ketidakpastian dalam status pekerjaannya dalam suatu perusahaan dan perusahaan tidak dalam kondisi stabil akan mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan kerja serta karyawan akan menerima perlakuan dari perusahaan. Hal tersebut dapat membuat penurunan komitmen terhadap perusahaan (Akpan dalam Puspita, 2018). Sejumlah aturan ketat diberlakukan, termasuk bagi karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan dilapangan, demi melakukan pencegahan *Covid 19*.

Pandemi covid-19 memiliki ciri khas sebagai krisis berskala luas yang dapat dimaknai sebagai peristiwa tidak terduga atau besar yang terjadi dengan kecepatan luar biasa, sehingga menyebabkan tingkat ketidakpastian tinggi yang menimbulkan disorientasi, perasaan kehilangan kendali, dan gangguan emosi yang kuat (Sidik & Sutoyo, 2020). Banyaknya pekerja yang dirumahkan, dipotong gaji, diminta pensiun dini hingga pemecatan untuk

mengurangi pegawai. Perusahaan akan mengalami moral kerja setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Selama pandemi *covid 19* para karyawan mengalami ketakutan akan bekerja disaat kondisi virus ini masih menyebar, tapi sebagian perusahaan ada yang mewajibkan karyawannya untuk masuk kerja dikarenakan pekerjaan itu tidak dapat dilakukan dirumah. Perusahaan mengambil tindakan dalam menjamin keamanan kesehatan dengan mematuhi protokol kesehatan yang diberlakukan oleh pemerintah.

Perusahaan juga dituntut mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan apabila kinerja karyawan baik dan tujuan perusahaan tercapai. Kesejahteraan karyawan merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan (I.G. Wursanto, 1985).

Kesejahteraan dan kesehatan karyawan baik secara fisik maupun mental perlu jadi prioritas setiap perusahaan terutama di masa pandemi *covid 19*. Di dunia usaha, belum semua perusahaan mampu menerapkan protokol kesehatan secara maksimal dalam upaya menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawannya dengan optimal. Padahal, karyawan merupakan aset perusahaan yang penting untuk dijaga dan dilindungi. Perusahaan yang dapat melindungi karyawan maka mereka akan dapat menyeimbangkan tanggung

jawab pribadi dan profesional, serta memprioritaskan kesehatan dan kesejahteraan emosional, mental, dan fisik mereka. Sebagai upaya perlindungan karyawan di masa pandemi, setiap perusahaan dapat menyelenggarakan kebijakan-kebijakan yang menjamin kesejahteraan setiap karyawan ada di perusahaan tersebut.

PT. Somatex merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang garmen yang meliputi proses penyablonan kain. PT. Somatex memiliki jumlah karyawan sebanyak 110 orang. Dari 110 orang tersebut dikelompokkan berdasarkan proses yang sedang dilakukan saat penyablonan kain. Perusahaan ini selalu mengontrol setiap karyawannya dan melakukan penilaian kerja. Saat pandemi *covid 19* berlangsung, PT Somatex menjamin setiap karyawannya agar terhindar dari virus tersebut. Salah satu contohnya dengan mewajibkan setiap karyawannya untuk mematuhi protokol kessehatan yang sudah diberlakukan oleh pemerintah. Kebijakan kebijakan yang sudah diperbarui akibat pandemi *covid 19* ini dapat mengubah setiap kehidupan karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa komitmen, moral, dan kesejahteraan karyawan mempengaruhi *CSR*. oleh karena itu penulis tertarik untuk melangsungkan penulisan dan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* TERHADAP KOMITMEN, MORAL, DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT SOMATEX SELAMA MASA PANDEMI *COVID 19*”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah *CSR* berpengaruh signifikan terhadap komitmen di PT Somatex selama masa pandemi *covid 19*?
2. Apakah *CSR* berpengaruh signifikan terhadap moral di PT Somatex selama masa pandemi *covid 19*?
3. Apakah *CSR* berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT Somatex selama masa pandemi *covid 19*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *CSR* terhadap komitmen karyawan di PT Somatex selama masa pandemi *covid 19*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *CSR* terhadap moral karyawan di PT Somatex selama masa pandemi *covid 19*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *CSR* terhadap kesejahteraan karyawan di PT Somatex selama masa pandemi *covid 19*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat membuktikan secara empiris hubungan antara variabel ekonomi yang akan diuji yaitu

penerapan *corporate social responsibility* dengan indikator komitmen, moral, dan kesejahteraan rakyat.

2. Manfaat praktis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi informasi atau referensi bagi pembaca yang berkaitan dengan penerapan *corporate social responsibility*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memunculkan saran-saran dan bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan guna menetapkan kebijakan *corporate social responsibility* untuk mengatasi masalah selama masa pandemi *covid 19*.

3. Manfaat lainnya

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Sistem Penulisan Skripsi

Penulisan dalam menyusun skripsi dapat dibagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi, agar dapat dibaca dengan mudah. Sistem penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan dibahas. Dalam pendahuluan ini terdiri dari lima sub bab, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori mengenai topik penelitian. Selain itu, berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran,, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi & sampel, jenis & sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan pada penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari subyek penelitian, diskripsi data, analisa data, dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan dalam melakukan penelitian, serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN