
Research Article

KINERJA PEGAWAI PTPN VII LAMPUNG DALAM PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Bambang Hartawan^{1*}, Lukmanul Hakim², Anuar Sanusi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Indonesia

Published Mei 2024

Keywords: training, responsibility, career development, employee performance, Corporate Social Responsibility.

**Corresponding author:*

E-mail:

bambanghartawan@gmail.com

Abstract

This study examines the performance of workers participating in implementing the Corporate Social Responsibility (CSR) program of PTPN VII Lampung, with a focus on the human resources viewpoint. The goal is to build a better understanding of how employees contribute to the achievement of the company's purpose. This study employs explanatory research, specifically examining the correlation between many variables that might elucidate the hypothesis under investigation. The analytical model employs multiple linear regression along with many traditional assumption checks for data processing using SPSS 20. This study demonstrates that the Training regression equation has a coefficient of 0.149, indicating that the Training variable has a 14.9 percent impact on the Employee Performance variable. Enhance the corporate brand reputation. The regression equation indicates that the Responsibility variable has a coefficient of 0.383, suggesting that it has a significant impact on the Employee Performance variable. This implies that the Responsibility variable accounts for 38.0 percent of the variation in the Employee Performance variable. Based on the study of the findings and facts presented above, the following are several Recommendations provided by researchers PT Perkebunan Nusantara VII Lampung Primary Business Unit Office is advised to enhance the quality of work design in the office. This will ensure that employees adhere to the established work methods and align their efforts with the goals and targets to be accomplished.

How to cite:

Hartawan. B et al (2024). Kinerja Pegawai Ptpn Vii Lampung Dalam Program Corporate Social Responsibility, 3(1): 38-44

Pendahuluan

Sejak tahun 2004, Program Corporate Social Responsibility (CSR) dilaksanakan oleh PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor perkebunan rakyat. Inisiatif ini telah memberikan manfaat bagi masyarakat luas, sehingga meningkatkan reputasi kota tersebut. Sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar, inisiatif CSR telah dikembangkan oleh beberapa perusahaan sepanjang keberadaannya. Perusahaan 128 melakukan tindakan ini karena dua alasan. Pertama, mereka sadar akan hubungan langsung antara industri mereka dan masyarakat. Alasan kedua, mereka memahami bahwa program ini terkait dengan bagaimana mereka menentukan strategi bisnis dalam melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) di Indonesia. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, khususnya Pasal 74, yang menyatakan bahwa kegiatan CSR diwajibkan untuk kegiatan usaha yang berkaitan atau di bidang sumber daya alam. Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu jenis kegiatan komersial yang berkaitan dengan sumber daya alam. PP No. 47 Tahun 2012 secara signifikan mendefinisikan Kebijakan CSR butir 74 UU No. 40 Tahun 2007, dengan perhatian khusus pada ayat 3 dan 2, ayat 4 dan 2, ayat 5 beserta penafsirannya, dan ayat 7 undang-undang yang sama. Semua sektor usaha, baik milik negara maupun swasta, menerapkan CSR.

Sulit untuk memisahkan pelaksanaan program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) dari pemberdayaan masyarakat. Mari kita kembali ke tujuan awal dari inisiatif tanggung jawab sosial perusahaan ini, yaitu untuk memberdayakan masyarakat di sekitar perusahaan dan sekitarnya.

Program Kemitraan CSR PTPN 7 Lampung,



Gambar (Sumber: Rencana PTPN 7,2021).

Korporasi berkolaborasi untuk memberikan dukungan pembiayaan kepada pemilik usaha kecil untuk membantu mereka mengembangkan usaha dan ketajaman bisnisnya. Hal ini membantu meningkatkan kesadaran, yang pada gilirannya mendorong kemandirian wirausaha. Implementasi operasional ditunjukkan oleh PT. Perkebunan Negara VII, juga dikenal sebagai PTPN VII (Persero), merupakan badan usaha milik negara yang mengelola perkebunan kelapa sawit, karet, teh, dan tebu yang tersebar di provinsi Sumatera Selatan, Lampung, dan Bengkulu.

Tinjauan Pustaka

Tanggung Jawab Sosial Lingkungan Perusahaan

Menurut Veira (2017), tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan atau dikenal juga dengan istilah tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) adalah sebuah konsep dimana organisasi/perusahaan dapat memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan aktivitasnya. Hal ini juga dikenal sebagai tanggung jawab perusahaan, kewarganegaraan perusahaan, dan bisnis yang bertanggung jawab. akuntabilitas dan kepedulian terhadap konsekuensi operasional terhadap seluruh pihak terkait (stakeholder), termasuk pemegang saham, pelanggan, pemasok, pekerja dan keluarganya, serta masyarakat lokal, termasuk lingkungan hidup. Dengan kata lain, akuntabilitas dan kepedulian semacam ini diharapkan dapat meningkatkan standar hidup staf dan keluarganya, serta komunitas lokal dan global.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program CSR

Pelatihan

Pelatihan, menurut Dessler dalam Sinambela (2016), adalah proses mengajarkan pegawai baru kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugasnya. Pelatihan adalah tanggung jawab pegawai dan organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pelatihan ini akan bermanfaat bagi kedua organisasi dan karyawan. Tiga aspek dapat dilihat dari manfaat pelatihan, menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016): organisasi, hubungan antara pegawai dan organisasi, dan hubungan sumber daya manusia intra dan antar

grup. Mangkunegara (2017) menguraikan bahwa ada beberapa dimensi dan pengukuran pelatihan. Dimensi-dimensi tersebut termasuk instruktur, peserta, materi, dan tujuan pelatihan.

Tanggung Jawab

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), yang juga dikenal sebagai tanggung jawab sosial bisnis atau kewarganegaraan korporat, merupakan prinsip di mana perusahaan mengakui dan bertindak atas tanggung jawabnya terhadap efek dari aktivitasnya pada semua stakeholder, termasuk pelanggan, pemasok, pekerja dan keluarga mereka, investor, dan masyarakat di sekitarnya, serta lingkungan. CSR bertujuan untuk memberikan dampak positif pada masyarakat luas dengan meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya, serta masyarakat pada umumnya, melalui praktik bisnis yang etis dan bertanggung jawab.

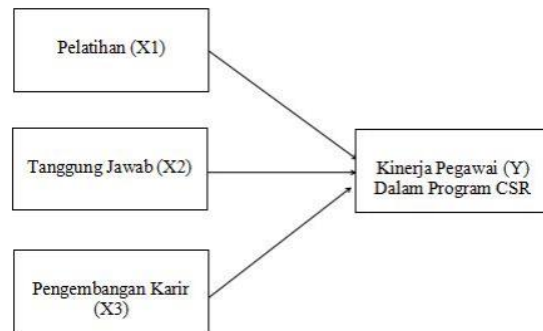
Pengembangan Karir

Dalam dunia ketenagakerjaan, pengembangan karir membantu karyawan merencanakan bagaimana mereka akan bekerja di masa depan dalam perusahaan mereka, memungkinkan kedua pihak (Mangkunegara, 2017). Sinambela (2016) mendefinisikan pengembangan karir sebagai inisiatif yang diambil oleh organisasi untuk mengelola karir karyawannya, sering disebut manajemen karir, yang mencakup tahapan perencanaan, implementasi, dan evaluasi karir. Program pengembangan karir harus mempertimbangkan integrasi antara pengembangan karir dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM), korelasi antara perencanaan dan pengembangan karir, serta kebutuhan individu karyawan.

Kinerja Karyawan

Gomes menekankan dalam studi Mangkunegara (2017) bahwa produktivitas sering dikaitkan dengan kinerja karyawan, yang diukur melalui efisiensi dan efektivitas.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Metodelogi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh data kualitatif. Studi ini bersifat eksplanatori dengan tujuan menguji dan memverifikasi teori atau hipotesis. Tujuannya adalah untuk mengkonfirmasi atau menentang temuan penelitian sebelumnya. Studi ini dilakukan di PTPN VII Lampung. Perusahaan ini telah mendapatkan perhatian dari media internal dan eksternal, jadi lokasi dipilih secara strategis. Penelitian akan dilakukan dari November hingga Desember 2023.

Regresi Linier Berganda

Untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda digunakan. Formula berikut digunakan untuk melakukan analisis ini:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 \\
 Y &= a + b_2X_2 \\
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \\
 Y &= a + b_4X_2 + b_5Z_2 + b_6X_2Z
 \end{aligned}$$

Y = Kinerja Pegawai

b = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing masing variable

x_1 =Pelatihan

x_2 = Komitmen Organisasi

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan nilai

R² yang disesuaikan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji t. Nilai probabilitas, juga dikenal sebagai p-value (sig-t), dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditetapkan pada 0,05. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai p-value kurang dari 0,05, dan ditolak jika nilai p-value lebih dari 0,05.

Hasil

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini dimana variabel pelatihan menunjukkan standar deviasi terkecil dengan 0,507 dan variabel Pengembangan Karir menunjukkan standar deviasi terbesar yaitu 0,817.

(Sumber : Data diolah, 2024)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	43.97	.718	30
Pelatihan	44.13	.507	30
Gaya	41.87	.681	30
Kepemimpinan			
Disiplin Kerja	40.23	.817	30

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 4.13.
Hasil Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.095	2.764

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

Menurut analisis R², nilai R² yang disesuaikan adalah 0,189, atau 18,9 persen. Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, Pelatihan (X₁), Tanggung Jawab (X₂), dan Pengembangan Karir (Z), dapat menjelaskan 18,9 persen dari kinerja PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung. Sementara itu, variabel independen yang diteliti tidak mempengaruhi 81,1% kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) Pada Variabel X₁

Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	49.341	9.935		4.966	.000
1 Pelatihan	-.190	.127	-.263	-1.489	.149
Gaya Kepemimpinan	-.264	.133	-.392	-1.984	.058
Disiplin Kerja	.290	.228	.251	1.268	.216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis hasil hipotesis yang tertera pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan adalah 0,149, yang lebih besar dari 0,05, menandakan bahwa hasil tersebut tidak signifikan. Selanjutnya, nilai t tabel ditentukan dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) 26, yang menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,705. Dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($0,149 < 1,705$), maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian, pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung.

Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Tanggung Jawab dianggap tidak signifikan karena tingkat signifikansinya 0,058, melebihi batas signifikansi 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam hasil uji hipotesis, yang dapat dilihat dari tabel 4.17. Nilai t tabel adalah 1,705 dengan $\alpha = 0,05$ dan df = 26. Nilai t hitung adalah sedikit lebih rendah dari 1,705. Akibatnya, hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung.

Pengujian Dengan Analisis Moderate (Moderated Regression Analysis– MRA)

Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

$$Y = a + b1X1$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.171 ^a	.029	-.006	2.914

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

$$Y = a + b1X1 + b2Z + b3X1Z$$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.194	.065	2.811

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Pelatihan*Disiplin Kerja

Dari tabel, nilai R Square awal untuk persamaan $Y = a + b1x1$ adalah 0,029, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 2,9 persen terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square meningkat menjadi 0,194, atau 19,4 persen, ketika variabel moderasi, Pengembangan Karir, ditambahkan ke dalam persamaan regresi yang kedua. Hipotesis ini diterima, yang menunjukkan bahwa penambahan variabel moderasi secara signifikan meningkatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja.

Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

$$Y = a + b2X2$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.042	2.844

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

$$Y = a + b4X2 + b5Z2 + b6X2Z$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	.127	.062	2.815

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan*Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel, nilai R Square awal pada persamaan $Y = a + b2x2$ adalah 0,042, yang menunjukkan bahwa variabel Tanggung Jawab mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 4,22%. Nilai R Square meningkat menjadi 0,062%, atau 6,22%, setelah menambah variabel moderasi dalam persamaan regresi kedua. Dengan demikian, hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa penambahan variabel moderasi, Pengembangan Karir, meningkatkan pengaruh variabel Tanggung Jawab.

Interpretasi Hasil

Hasil penelitian yang dilakukan untuk menganalisis dampak pelatihan, Tanggung Jawab, dan Pengembangan Karir sebagai variabel

moderasi terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel pelatihan adalah sebesar 0,149 > 0,05 artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 26$ di dapat tabel t sebesar 1,705 t hitung < t tabel (0,448 < 1,705). Organisasi selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan perkembangan Organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Hokgy, 2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menemukan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai koefisien 0,029 dari persamaan $Y=a+b1x1$, yang menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 2,93%. Selain itu, nilai R Square meningkat menjadi 0,194, atau 19,4%, setelah menambah variabel moderasi dalam persamaan regresi yang kedua. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyudi (2021), yang menemukan bahwa pengembangan karir dapat sepenuhnya memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai

Studi ini menemukan bahwa variabel tanggung jawab memiliki nilai signifikansi 0,042, lebih rendah dari nilai kritis 0,05, yang menunjukkan bahwa temuan itu signifikan. Namun, dengan menggunakan nilai alfa (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = 26, nilai t tabel adalah 1,705, dengan t hitung (0,042) lebih rendah dari t tabel. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tanggung jawab, karena hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nugroho (2018), yang menemukan bahwa tanggung jawab tidak memengaruhi kinerja secara signifikan.

Kesimpulan

Penelitian sebanyak 30 orang pegawai yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berdampak sebesar 14,9 persen terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,149.
2. Variabel Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sebesar 38,0 persen, menurut koefisien regresi 0,383.

Saran

Berikut ini adalah beberapa saran yang dibuat oleh peneliti berdasarkan analisis data dan temuan yang dibahas.:

- Pelatihan Sangat disarankan agar PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung meningkatkan dan menyesuaikan program pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan. Ini akan membantu pertumbuhan dan kemajuan PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung..
- Tanggung Jawab Analisis menunjukkan bahwa ketua PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Unit Usaha Primer Lampung harus terus meningkatkan kemampuan dalam manajemen dan pengarahan karyawan. Tujuannya adalah agar semua tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien, yang akan memungkinkan pencapaian tujuan.

Daftar Pustaka

- AS Fehmarn. 2020. "Sustainability Report Sustainability Report." 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018) 65(Icebef 2018):27–35.
- Crystallography, X-ray Diffraction. 2016. "濟無No Title No Title No Title." 1–23.
- Fauziah, Huzaimatul, and Fahrizi Fahrizi. 2016. "Program Corporate Social Responsibility (Csr) Ptpn Vii, Lampung Sebagai Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Upaya Meninmgkatkan Pendapatan Usaha

Industri Keripik Di Kota Bandar Lampung." Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis 1(1):126–50. doi: 10.24967/ekombis.v1i1.118.

Hartono Hartono. 2018. "Strategi Pengelolaan Corporate Social Responsibility (Csr) Di ." Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan 9(1):57–73. doi: 10.23960/administratio.v9i1.65.

Karballa, Fathimah Zahra, and Sarwititi Sarwoprasodjo. 2019. "Hubungan Strategi Komunikasi Corporate Social Responsibility Dengan Pembentukan Citra Perusahaan." Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM] 2(6):773–82. doi: 10.29244/jskpm.2.6.773-782.

Kemiskinan, Mengurangi, D. I. Kecamatan, W. A. Y. Tenong, Kabupaten Lampung Barat, and E. K. A. Purnama Sari. 2019. "Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung 2019."

Kurniasari, Atifah. 2019. "Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi." Carbohydrate Polymers 6(1):5–10.

Octaviani, Fachria, Santoso Tri Raharjo, and Risna Resnawaty. 2022. "Strategi Komunikasi Dalam Corporate Social Responsibility Perusahaan Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat." Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial HUMANITAS 4(I):21–33. doi: 10.23969/humanitas.v4ii.4882.

PT Perkebunan Nusantara X. 2021. "Empat Strategi Utama PTPN." (September).

Tarigan, Sidik Muhammad. 2020. "Model Manajemen Strategi CSR Dalam Industri Kelapa Sawit Berkelanjutan."

Triwilopo, Sendi. 2016. "Pengaruh Community

Social Responsibility (Csr) Terhadap Citra
Perusahaan.” Jurnal Bisnis Darmajaya
2(1):90–101.