

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

*Corporate Social Responsibility* (yang kemudian dinyatakan dengan CSR) di persimpangan perkembangannya dapat menjadi alat perusahaan untuk digunakan secara taktis dalam meredam kritik dan melindungi citra mereka atau dapat menjadi alat yang efektif dalam masyarakat yang demokratis untuk membuat perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan dengan menciptakan etos bisnis yang berkelanjutan. Dengan kata lain CSR akan selalu menjadi cermin pembangunan sosial dalam masyarakat yang demokratis (Mardikanto, 2014:84). CSR dibagi menjadi tiga fokus: 3P, yaitu singkatan dari *profit*, *planet*, dan *people*. Perusahaan yang baik tidak hanya memburu keuntungan ekonomi belaka (*profit*), tetapi juga memiliki kepedulian terhadap kelestarian lingkungan (*planet*) dan kesejahteraan masyarakat (*people*) (Mardikanto, 2014:85). Budimanta, et al. (2008), mengartikan CSR atau tanggungjawab sosial perusahaan merupakan komitmen perusahaan untuk membangun kualitas kehidupan yang lebih baik bersama dengan para pihak yang terkait, utamanya masyarakat di sekelilingnya dan lingkungan sosial di mana perusahaan tersebut berada, yang dilakukan terpadu dengan kegiatan usahanya secara berkelanjutan. Jadi, menurut Budimanta tersebut CSR merupakan kegiatan yang memperhatikan keinginan dari semua *stakeholder* yang dilakukan untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri (Mardikanto, 2014:94).

Agar CSR dapat terwujud, diperlukan langkah-langkah implementasi dan pemantauan pelaksanaan rencana tersebut. Sistem Pengendalian Manajemen (yang kemudian dinyatakan dengan SPM) adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi para anggota organisasinya agar mengimplementasikan strategi-strategi organisasi secara efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Musa, 2013). Perusahaan sangat membutuhkan sistem pengendalian manajemen untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan diwujudkan dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan karena setiap kegiatan tersebut memerlukan sumber daya, maka kinerja akan tercermin dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi dengan diterapkannya sistem pengendalian manajemen dapat diketahui penilaian kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan atau belum (Sripeni, 2016). Menurut Sumarsan (2013:9) suatu sistem pengendalian manajemen yang dapat diandalkan (*reliable*) harus memenuhi unsur-unsur berikut: a. Keahlian karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya, b. Pemisahan tugas, c. Sistem pemberian wewenang, tujuan dan teknik serta pengawasan yang wajar untuk mengadakan pengendalian atas harta, utang penerimaan dan pengeluaran, d. Pengendalian terhadap penggunaan harta dan dokumen serta formulir yang penting, e. Periksa fisik harta dengan catatan-catatan harta dan utang, atau yang benar-benar ada, dan mengadakan tindakan koreksi jika dijumpai adanya perbedaan.

Pada masa sekarang keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh adanya perhatian terhadap lingkungan sosial sekitar. Artinya bahwa sukses komersial

perusahaan-perusahaan dilihat juga dari bagaimana perusahaan mengelola tanggung jawab sosial terhadap komunitas di sekitar daerah operasinya, sehingga menciptakan hubungan antar masyarakat sebagai anggota komunitas lokal yang lebih luas (Rudito & Famiola, 2013:105). Seperti gerai kopi asal Amerika Serikat, yang kini sudah memiliki ratusan cabang di Indonesia, Starbucks, berharap melalui program CSR yang dilakukannya dapat membuat karyawannya mengambil peran terhadap masyarakat. Hal tersebut disampaikan oleh PR Com Senior Manager Starbucks Indonesia, Andrea Siahaan di sela-sela event CSR Starbucks yaitu StarCoach yang digelar di Lapangan Wiyoro Bantul (10/5/2018). Starbucks StarCoach adalah pemberdayaan pemuda melalui program pelatihan olahraga sepak bola dan bola basket, kepada partner dan anak-anak sekolah usia 12 hingga 14 tahun. Menurut Andrea tidak hanya olahraga, para peserta juga dapat dilatih mengenai kepemimpinan, kepercayaan diri, keterampilan berkomunikasi, kemampuan koordinasi serta keterampilan lainnya, ini salah satu usaha untuk menginspirasi para karyawan kami agar dapat berbakti kepada lingkungan di sekitarnya (jogja.tribunews.com, 10/05/2018).

Menurut Yani (2012:117) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hal serupa dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) dalam Yani (2012:117) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan sangat bergantung pada kinerja perusahaan dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Apabila perusahaan memiliki kinerja yang baik, perlakuan dan pelayanan yang mementingkan karyawan, maka kemungkinan karyawan akan berusaha mencontoh kinerja perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat berkembang dan menghasilkan laba yang besar serta mementingkan kepuasan pelanggan, sebaliknya apabila perusahaan tidak memiliki kinerja, tidak memberikan perlakuan dan pelayanan yang mementingkan karyawan, maka kemungkinan karyawan tidak akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dan tidak memikirkan kepuasan pelanggan. Walaupun kinerja karyawan dirasa telah cukup baik, perusahaan tetap harus meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja dan kredibilitas perusahaan dapat meningkat lebih lagi dari sebelumnya, salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah melakukan pertanggung jawaban sosial (CSR) yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawannya dan memberi inspirasi bagi karyawan itu sendiri agar dapat mengembangkan diri lebih lagi dan berbakti pada lingkungannya. Oleh karena itu, menurut pengamatan penulis, *corporate social responsibility* dan sistem pengendalian manajemen merupakan dua elemen yang sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Corporate Social Responsibility* dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan CV Citra Pratama “.**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh antara *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh antara sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Akademisi

Bagi akademisi khususnya peneliti berguna untuk menambah wawasan mengenai *corporate social responsibility* dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan CV Citra Pratama.

2. Praktisi bisnis

Bagi praktisi bisnis berguna menjadi tambahan pemikiran untuk perusahaan khususnya tentang pentingnya *corporate social responsibility* dan sistem

pengendalian manajemen pada perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan eksistensi perusahaan.

### 3. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan sebagai referensi selanjutnya bagi yang menggunakan topik yang berkaitan dengan skripsi ini agar lebih baik lagi.

