

Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Motivasi Internal Dan Komitmen Karyawan Pada Pt. Antam Tbk Pomala

Fadilah Lestari¹, Muhammad Setiadi², Ismanto³.

^{1,3,4} Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka

² Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Abstrak

Purpose: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) Terhadap Motivasi Internal Pada PT. Antam Tbk Pomala (2) Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Antam Tbk Pomala. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Antam Tbk Pomala. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 96 responden dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan pengujian measurement model (*outer model*), pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara CSR terhadap motivasi internal hal ini ditunjukkan dengan *PValue* sebesar 0,000. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara CSR terhadap komitmen karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* sebesar 0.000.

Kata Kunci : Corporate Social Responsibility (CSR), Motivasi Internal, Komitmen Karyawan.

Copyright (c) 2025 Andreas G Bimantoko

✉ Corresponding author :

Email Address : fadhillalestarichen@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang kaya akan sumber daya mineral, yang menjadikannya sebagai pusat kegiatan eksplorasi dan eksploitasi tambang oleh berbagai perusahaan berskala besar. Salah satu perusahaan nasional yang memegang peranan penting dalam industri pertambangan di Indonesia adalah **PT. Aneka Tambang Tbk (ANTAM)**. Menurut Figandiana dkk (2022), PT. ANTAM Tbk merupakan perusahaan pertambangan yang terdiversifikasi dan terintegrasi secara vertikal, dengan orientasi utama pada kegiatan ekspor. Sebagai bagian dari Holding BUMN Industri Pertambangan (MIND ID), ANTAM menjalankan aktivitas mulai dari eksplorasi, penambangan, pengolahan hingga pemasaran komoditas seperti nikel, feronikel, emas, perak, bauksit, batubara, serta pengangkutan dan penjualannya (Sinay dkk, 2018).

Namun, seperti halnya aktivitas pertambangan pada umumnya, kegiatan operasional PT. ANTAM Tbk juga memiliki dampak lingkungan yang signifikan. Beberapa permasalahan yang sering dikaitkan dengan kegiatan ini antara lain adalah pencemaran udara, air, dan tanah, kerusakan ekosistem, hingga gangguan kesehatan masyarakat sekitar berupa

gangguan pernapasan akibat debu tambang (Ningtyas dkk, 2022). Dalam menghadapi isu tersebut, PT. ANTAM Tbk berupaya memberikan kontribusi sosial melalui implementasi **Corporate Social Responsibility (CSR)** sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (Rachman dkk, 2024).

CSR menjadi aspek penting yang tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat sekitar, tetapi juga mampu mencegah konflik horizontal antara masyarakat dengan perusahaan (Indriani dkk, 2022). CSR didefinisikan sebagai konsep atau tindakan perusahaan dalam menunjukkan kepedulian terhadap kondisi sosial dan lingkungan tempat operasional bisnisnya (Suprayitno dkk, 2017; Setyoastuti dkk, 2021). Jika program CSR dijalankan dengan baik, maka dapat menciptakan sinergi antara perusahaan dan karyawan, karena nilai-nilai sosial yang ditanamkan perusahaan akan selaras dengan aspirasi karyawan (Lestari dkk, 2018).

PT. ANTAM Tbk telah melaksanakan berbagai program CSR, seperti pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan, pengelolaan limbah, reboisasi, pembangunan sekolah, beasiswa, serta pembangunan fasilitas kesehatan (Ningtyas dkk, 2022). Menariknya, program CSR ini ternyata tidak hanya berdampak pada keberlanjutan usaha, namun juga memberikan pengaruh positif terhadap **motivasi internal** dan **komitmen karyawan** (Rachman dkk, 2024). Melalui keterlibatan dalam kegiatan sosial yang berdampak luas, karyawan dapat merasakan kebanggaan tersendiri sebagai bagian dari organisasi yang peduli terhadap masyarakat dan lingkungan (Kospa dkk, 2020).

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui **Social Identity Theory** oleh Tajfel dan Turner (1979), yang menyatakan bahwa seseorang akan merasa lebih bangga dan termotivasi ketika menjadi bagian dari kelompok atau organisasi yang memiliki reputasi positif dan nilai-nilai luhur. Dalam konteks ini, CSR menjadi salah satu elemen yang mampu memperkuat identitas sosial karyawan, karena memperlihatkan citra perusahaan yang memiliki etika dan tanggung jawab sosial tinggi (Sari dkk, 2021; Mavis dkk, 2021). Hal ini menciptakan dorongan internal karyawan untuk bekerja lebih baik serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Motivasi internal karyawan meningkat karena mereka merasa dihargai, memiliki peran yang bermakna, dan melihat kontribusinya sebagai bagian dari dampak sosial yang lebih luas (Krisna dkk, 2017). Begitu pula dengan komitmen karyawan, yang semakin kuat ketika mereka merasakan adanya keselarasan nilai antara diri mereka dan organisasi tempat mereka bekerja (Potu dkk, 2021; Koesomoro, 2017; Indriani dkk, 2022). Penelitian ini mengambil lokasi di PT. ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Pomala, yang terletak di Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Unit ini dikenal aktif dalam melaksanakan berbagai program CSR, mulai dari pencegahan stunting, pemberdayaan UMKM, pengembangan pertanian hidroponik, hingga rehabilitasi ekosistem pesisir melalui kerja sama dengan komunitas lokal. Oleh karena itu, penulis merasa penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pelaksanaan CSR oleh PT. ANTAM Tbk Pomala dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi internal dan komitmen karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengangkat judul: **"Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Motivasi Internal dan Komitmen Karyawan PT. ANTAM Tbk Pomala."**

Literature Review

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Corporate Social Responsibility (CSR) mempunyai dampak langsung pada motivasi internal. Ini memperlihatkan bahwa dengan meningkatkan motivasi internal maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik karena tujuan social perusahaan Khan et al., (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rindivani & Agus (2023) mengatakan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi internal. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti et al., (2021) bahwa CSR juga berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi internal. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki kesadaran sosial, karyawan yang peduli lingkungan dan ingin berkontribusi terhadap lingkungan masyarakat, CSR disinyalir juga berdampak signifikan pada motivasi internal Krisnab dkk (2017).

Berdasarkan uraian diatas mengenai pengaruh CSR terhadap motivasi internal, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi internal pada PT. ANTAM Tbk Pomala.

H₁ : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah upaya strategi yang membutuhkan komitmen karyawan secara signifikan dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, masyarakat umum dan lingkungan Rachman dan Dewi (2024). CSR sebagai bentuk identitas perusahaan yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu perusahaan Annisa dkk (2018). Sejalan dengan penelitian Paramitha et., al (2021) CSR perusahaan secara signifikan memiliki hubungan positif terhadap komitmen karyawan. Menurut hasil penelitian Sudarmanto et al. (2022) menyatakan bahwa CSR berpengaruh secara positif terhadap komitmen karyawan. Hal ini berarti bahwa keterlibatan karyawan dalam perencanaan dan pelaksanaan program CSR maka akan meningkatkan kebanggaan kerja karena karyawan merasa bangga dan memiliki kesetiaan dalam bekerja diperusahaan yang peduli terhadap lingkungan sosial. Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti et al., (2021) yang berpendapat bahwa CSR juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh CSR terhadap komitmen karyawan, maka hipotesis kedua yang diajukan peneliti ini adalah:

H2: Corporate Social Responsibility (CSR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. ANTAM Tbk Pomala

RESEARCH DESIGN AND METHODOLOGY

Desain Penelitian

penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan dan memperkuat hipotesis penelitian, dengan harapan dapat mengkonfirmasi teori yang telah dijadikan dasar penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut model penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Menurut Raihan (2017:35) model penelitian kuantitatif adalah model penelitian yang didasarkan pada falsafah positivism yaitu ilmu yang dibangun dari empiris, terukur dan teramati menggunakan logika matematika agar bisa menghasilkan generalisasi. Sedangkan jenis penelitian explanatory research yaitu jenis penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antara variable independen dan variable dependen (Sudaryono,2017:83).

populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan PT. ANTAM Tbk Pomala, Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti atau sebagian dari ciri-ciri populasi umum. Dalam penelitian, tujuan pengambilan sampel adalah untuk mempelajari

karakteristik populasi karena peneliti tidak mampu mempelajari populasi, misalnya karena populasi yang sangat besar, keterbatasan waktu, biaya, atau kendala lainnya (Hidayat, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria atau ciri khusus pada calon responden yang dijadikan sampel (Wonua *et al.*, 2020:48).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian pengumpulan data sangat diperlukan dan kemudian digunakan untuk mengukur tingkat dan besarnya pengaruh antara variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (Ade damria, 2005) sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pernyataan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/situasi/kondisi yang terjadi.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung oleh peneliti (peneliti tidak bertanya secara langsung dengan responden. Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada responden secara tertutup. Kuesioner tertutup yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kuesioner yang pilihan jawabannya telah disediakan oleh peneliti sehingga responden tidak memiliki kebebasan menyampaikan argumen.

Pertanyaan dalam kuesioner diuji menggunakan Skala Likert dengan skor 1-5 guna mendapatkan data yang bersifat internal. Adapun skor dalam pengumpulan data dengan Skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert

Skor	Kategori	Nilai
1.	Menunjukkan Respon sangat setuju	5
2.	Menunjukkan Respon Setuju	4
3.	Menunjukkan Respon Ragu-Ragu	3
4.	Menunjukkan Respon Tidak Setuju	2
5.	Menunjukkan Respon Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Analisis Data

Menurut Candra Susanto *et al.* (2024), teknik analisis data merupakan metode dalam mengolah data menjadi informasi yang memiliki fitur atau karakteristik tertentu sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan software SmartPLS, dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah salah satu metode dalam Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yang dikembangkan untuk mengatasi permasalahan umum pada data, seperti

ukuran sampel yang kecil, adanya data yang hilang (*missing data*), dan multikolinearitas (Wonua et al., 2021). Pendekatan PLS memungkinkan analisis meskipun data tidak memenuhi asumsi normalitas distribusi (Juliadi, 2018), dan cocok digunakan pada penelitian eksploratif atau teori yang masih dalam pengembangan.

1) Komponen Model dalam PLS-SEM

PLS terdiri atas dua model utama, yaitu:

- **Measurement Model (Outer Model):** menguji hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikatornya secara empiris.
- **Structural Model (Inner Model):** menggambarkan hubungan antar konstruk laten yang membentuk hipotesis penelitian.

2) Alasan Penggunaan SEM-PLS

Menurut Wonua et al. (2021), penggunaan PLS-SEM didasarkan pada keunggulannya, antara lain:

1. Kemampuan untuk mengestimasi hubungan multiple antar variabel laten (dependent dan independent).
2. Mampu menggambarkan pola hubungan antara **konstruk laten** (tidak teramati) dan **variabel manifes** (indikator yang terukur).
3. Cocok untuk model dengan teori yang kuat maupun yang masih berkembang.

Tujuan utama dari penggunaan PLS adalah untuk mendapatkan nilai variabel laten dalam rangka prediksi. Secara teknis, variabel laten merupakan agregat linier dari indikator-indikatornya, sehingga dapat dianalisis secara rinci dan sistematis.

3) Langkah-Langkah Analisis Data dengan SmartPLS

Menurut Wonua et al. (2021), terdapat beberapa tahapan dalam analisis data menggunakan SmartPLS, yaitu:

a) 1. Membentuk Diagram Jalur (Path Diagram)

Diagram ini menggambarkan hubungan antar konstruk, terdiri dari:

- **Inner Model:** menggambarkan spesifikasi hubungan antar variabel laten.
- **Outer Model:** menunjukkan hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikatornya.
- **Weight Relation:** memperkirakan nilai kontribusi dari masing-masing indikator terhadap variabel laten.

b) 2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Tujuan dari pengujian outer model adalah untuk mengetahui:

- Reliabilitas indikator
- Konsistensi internal
- Validitas konstruk

Menurut Rahadi (2023), uji validitas dilakukan melalui **convergent validity** dan **discriminant validity**, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan **composite reliability** dan **Cronbach's Alpha**.

a. Convergent Validity

Menilai sejauh mana indikator-indikator berkorelasi tinggi dengan konstruknya. Ukuran yang digunakan adalah:

- **Standardized loading factor**, valid jika $> 0,7$ (Hamid & Anwar, 2019)
- Nilai 0,5–0,6 masih dapat diterima untuk penelitian tahap awal
- **Average Variance Extracted (AVE)** harus $> 0,5$

b. Discriminant Validity

Mengukur apakah konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Dapat dilihat melalui:

- Nilai **cross loading** indikator terhadap konstruknya lebih besar dibandingkan terhadap konstruk lain ($> 0,7$) (Abdillah & Hartono, 2015)
- Nilai **AVE** yang lebih besar dari korelasi antar konstruk menunjukkan discriminant validity yang baik (Sholiha & Salama, 2015)

c. Composite Reliability

Menilai reliabilitas gabungan indikator dalam mengukur konstruk:

- Nilai yang baik: $> 0,7$
- Nilai $> 0,6$ masih dapat diterima (Hamid & Anwar, 2019)

d. Cronbach's Alpha

Mengukur konsistensi internal indikator terhadap konstruk:

- Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2015)

Finding and Discussion

Finding

Penelitian ini dilakukan pada PT Aneka Tambang Tbk (ANTAM) adalah perusahaan pertambangan dan metalurgi milik negara Indonesia yang berfokus pada eksplorasi, penambangan, pengolahan, dan pemasaran komoditas seperti nikel, emas, perak, bauksit, dan alumina. Sejak 1968, ANTAM telah mengoperasikan tambang dan pabrik feronikel di Pomalaa, Kecamatan Pomala, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Pomalaa memiliki cadangan bijih nikel yang signifikan dan menjadi salah satu pusat produksi nikel terbesar di Indonesia. ANTAM mengoperasikan tiga tambang dan fasilitas pengolahan feronikel (feni) di wilayah ini, dengan kapasitas produksi mencapai 6.000 ton nikel dalam feronikel pertahun. Produk nikel dari Pomalaa diekspor ke Jepang, China, dan Eropa. Untuk mendukung operasionalnya, PT. ANTAM Tbk Pomala membangun Pembangkit Listrik Tenaga Batubara (PLTB) berkapasitas 60 MW di Pomalaa. Sebagian dari pasokan listrik ini, sekitar 5 MW, disalurkan ke masyarakat Kabupaten Kolaka sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. .

Berdasarkan hasil survei terhadap 96 orang karyawan PT.Antam Pomala di temukan bahwa ilustrasi tentang jenis kelamin responden penelitian. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki yaitu sebanyak 85 orang dan perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase 100%. Tingginya dominasi laki-laki di PT. Antam Tbk Pomala dikarenakan dalam pekerjaan tambang sering dianggap sebagai pekerjaan yang lebih sesuai untuk laki-laki ketimbang perempuan. Laki-laki memiliki kekuatan fisik yang lebih besar dibandingkan

dengan perempuan, sehingga dengan itu laki-laki memiliki keunggulan dalam menangani peralatan berat dan dapat beradaptasi dengan kondisi kerja yang sulit

Deskripsi Variabel Penelitian

a. Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) di ukur melalui 3 indikator utama yaitu ekonomi, lingkungan dan sosial total keseluruhan rata-rata jawaban responden terhadap variabel CSR adalah sebesar 4,38 dan berada pada kategori sangat tinggi. berdasarkan yang dimana masing-masing pertanyaan tersebut maka dapat dikatakan bahwa Pelaksanaan CSR yang aktif oleh PT. Antam Tbk Pomala, seperti program ekonomi, sosial dan lingkungan, memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan merasakan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada keuntungan semata, tetapi juga peduli terhadap kesejahteraan masyarakat dan lingkungan sekitar. Kondisi ini memicu rasa bangga dan loyalitas karyawan, karena mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan yang bertanggung jawab sosial. Maka dengan demikian, CSR tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan eksternal, melainkan juga memperkuat ikatan internal antara perusahaan dan karyawannya.

b. Motivasi Internal

total keseluruhan rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi internal adalah sebesar 4,35 dengan nilai interval berada pada kriteria sangat tinggi. Masing-masing pertanyaan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh CSR terhadap motivasi internal maka akan semakin berdampak positif terhadap pekerjaan karyawan dan membuat karyawan semakin bangga menjadi bagian dari perusahaan PT. Antam Tbk Pomala, karena mereka merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memberikan tanggung jawab dan kebaikan pada lingkungan masyarakat.

c. Komitmen Karyawan

total keseluruhan rata-rata jawaban responden terhadap variabel komitmen karyawan adalah sebesar 4,40 dengan nilai interval berada pada kriteria sangat tinggi. Masing-masing pertanyaan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin Tingginya komitmen karyawan juga bisa menjadi dampak positif dari pelaksanaan CSR perusahaan yang efektif. Ketika perusahaan menunjukkan kepedulian sosial dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat, karyawan merasa bangga dan semakin terikat secara emosional dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh perusahaan.

Tahap pertama yang dilakukan adalah validasi dan reabilitas instrument, *Convergent Validity* *Convergent Validity* dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Nilai *loading factor* >0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2017). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 4.0 hasil *Loading factor* dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Item	Corporate Social Responsibility (CSR)	Motivasi Internal	Komitmen Karyawan
X1	0,885		
X2	0,906		
X3	0,912		
Y1.1		0,885	
Y1.2		0,913	

Y1.3		0,915	
Y2.1			0,881
Y2.2			0,908
Y2.3			0,878

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2025)

Berdasarkan Tabel di atas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang $>0,7$ dan ini dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengukuran diketahui bahwa nilai *loading factor* $> 0,7$ memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah dinyatakan baik sedangkan nilai *loading factor* $< 0,7$ memiliki nilai validitas yang rendah

Tahap selanjutnya yang dilakukan adalah Pengujian dengan *discriminant validity* sejauh mana suatu konstruk benarbenar dari konstruk lain dengan standar empiris (Hair *et al.*, 2017). Dengan kata lain, validitasi diskriminan digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk atau variabel memiliki keunikan dan berbeda jika dibandingkan dengan variabel lain di dalam model yang dibangun. Menurut Hair *et al* (2017), terdapat dua pendekatan utama yang dapat digunakan untuk menguji diskriminan validity. Pendekatan pertama adalah dengan melihat nilai *cross loading* pada konstuk lainnya. Pendekatan kedua adalah dengan menggunakan kriteria FornellLorcker yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan nilai korelasi variabel *latent* (*latent variable correlation*). Dimana dalam pengujian ini nilai akar AVE harus lebih besar dari nilai korelasi variabel latent.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang pertama untuk mengukur *discriminan validity* yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Hasil pengolahan data *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

Item	Corporate Social Responsibility (CSR)	Motivasi Internal	Komitmen Karyawan
X1	0,885	0,692	0,803
X2	0,906	0,712	0,754
X3	0,912	0,839	0,784
Y1.1	0,752	0,885	0,724
Y1.2	0,693	0,913	0,734
Y1.3	0,806	0,915	0,838
Y2.1	0,803	0,835	0,881
Y2.1	0,784	0,747	0,908
Y2.3	0,718	0,675	0,878

(Sumber: data diolah menggunakan PLS 4, 2025)

hasil *cross loading* pada Tabel diatas menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik dikarenakan nilai korelasional indikator terhadap variabel kontruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasional variabel konstruk dengan indikatornya $>$ nilai

korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai gambaran nilai *cross loading* indikator Motivasi Internal Y1 (0,835) yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* lain yang ada disampingnya, dalam hal ini Komitmen Karyawan (0,881) dan CSR (0,803).

Tahap ketiga adalah Reabilitas adalah Nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha dilakukan uji realibilitas konstruk yang dimana diukur dengan melihat nilai *Composite reability* dan nilai *cronbach's alpa* dari blok indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Adapun output pengujian *Composite reability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut

Konstruk	Composite Reability	Cronbach's Alpha
Corporate Social Responsibility (CSR)	0,887	0,884
Motivasi Internal	0,893	0,889
Komitmen Karyawan	0,870	0,868

(Sumber: Data diolah Menggunakan PLS 4, 2025)

Pada Tabel atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik. Dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai conposite reabilitas di atas 0,7 dan nilai cronbach's alpha di atas 0,5.

Tahap Selanjutnya adalah uji model structural Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen terhadap dependen. Adapun nilai dari analisis varian (r^2) atau uji determinasi sebagai berikut:

Menurut Wonua et al., (2021). nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67 , moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67 ,dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hai ini idependen. Adapun niai dari analisis (R^2) atau uji determinasi sebagai berikut :

Variabel	R-Square
Y1. Motivasi Internal	0,693
Y2. Komitmen Karyawan	0,750

(Sumber: data diolah menggunakan PLS 4, 2025)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan nilai R-Square bahwa konstruk Motivasi Internal dapat dijelaskan sebesar 0,693 atau 69,3% yang mampu di pengaruhi oleh CSR dan sisanya 30,7%. Sedangkan, Komitmen Karyawan sebesar 0,750 atau 75,0% yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang sedangkan untuk sisanya sebesar 25% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sehingga dalam hal pengaruh determinasi variabel Corporate Social Responsibility (CSR) memiliki kategori kuat. karena menurut Ghozali dan Laten (2016), nilai r-square di atas 67% dikatakan kuat, nilai diatas 33% di katakan sedang dan dibawah 33% dikatakan lemah interprestasi nilai r^2 sama dengan interpertasi r^2 regresi Linear, yaitu besarnya variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh

variabel eksogen. Maka CSR dapat dianggap sebagai faktor dominan yang memengaruhi motivasi internal dan komitmen karyawan pada PT. Antam Tbk Pomala

Pengujian Hipotesis Pertama H1 dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Motivasi Internal sebesar 0,833 (83,3%), nilai T- hitung atau T-statistik sebesar 22.429 dan P-Value 0,000 sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Internal di karenakan rule of thumb yang digunakan pada penelitian ini yaitu PValue < dari pada 5% (0,05) sehingga dapat dinyatakan **Hipotesis Pertama (H1) diterima**. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi internal Pada PT. Antam Tbk Pomala.

Hipotesis Kedua dapat dilihat bahwa nilai *original sample estimate Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap komitmen karyawan sebesar 0,866 (86,6%), nilai T-hitung atau T-statistic sebesar 35.108 dan P-Value 0,000 sehingga hipotesis kedua diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan dikarenakan rule of thumb yang digunakan pada penelitian yaitu P-Value < dari pada 5% (0,05) sehingga dapat dinyatakan **Hipotesis Kedua (H2) diterima**. Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Antam Tbk Pomala.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor paling berpengaruh terhadap motivasi internal dan komitmen karyawan, dimana penelitian ini menggunakan satu variabel, yaitu *Corporate Social Responsibility* (CSR). Selain itu berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur Smart PLS yang telah di uraikan di atas maka dapat dijelaskan pembahasan mengenai hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Motivasi Internal Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh antara *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Motivasi Internal Pada PT. Antam Tbk Pomala. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai CSR yang dapat dilihat pada tabel 7.5 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban 4,2 dan berada di kriteria *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap motivasi internal karyawan karena karyawan cenderung merasa bangga dan terikat dengan perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial sehingga ketika perusahaan terlibat dalam CSR maka karyawan akan merasa lebih dihargai karena mereka mengidentifikasi diri mereka dengan perusahaan yang memiliki reputasi baik dimasyarakat.

Hal ini sesuai dengan pendapat Krisna dkk (2017) bahwa dukungan dan perhatian dari perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, merasa dihargai, meningkatkan rasa memiliki dan status dalam perusahaan sehingga memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik dalam perusahaan karyawan yang peduli terhadap lingkungan. Karena ketika perusahaan terlibat dalam CSR maka karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka punya dampak sosial yang positif, bukan hanya sekedar mencari keuntungan tapi juga memperkuat motivasi internal karena mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang bermakna. Sejalan dengan penelitian Rindivani & Agus, (2023) yang menyatakan bahwa CSR disinyalir berdampak positif dan signifikan pada motivasi internal.

Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Komitmen Karyawan Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (KK) PT. ANTAM Tbk Pomalaa. Hal ini berarti bahwa semakin baik CSR yang dilakukan oleh perusahaan, maka komitmen karyawan juga akan meningkat. CSR dapat meningkatkan komitmen karyawan dengan cara

memberikan mereka rasa memiliki dan keterikatan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa perusahaan peduli lingkungan dan masyarakat, sehingga mereka juga merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi pada perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rachman dan Dewi (2024), Annisa dkk (2018), Paramitha et., al (2021), Sudarmanto et al. (2022) menyatakan bahwa CSR berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa lebih dihargai karena mereka mengidentifikasi diri mereka dengan perusahaan yang memiliki reputasi baik dimasyarakat maka otomatis mereka akan mempertahankan eksistensinya di dalam perusahaan tersebut. maka dapat disimpulkan bahwa adanya program CSR dapat meningkatkan Komitmen Karyawan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam mengetahui judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) Terhadap Motivasi Internal dan Komitmen Karyawan Pada PT. Antam Tbk Pomala” dapat ditarik kesimpulan berikut:

- a. Variabel CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Internal. Hal ini terlihat pada deskriptif variabel tanggapan responden yang tinggi terhadap variabel CSR dengan menggunakan tiga indikator yaitu Kebutuhan Eksistensi (Existence), Kebutuhan Bersosial (Relatedness) dan Kebutuhan Pertumbuhan (Growth). Bisa disimpulkan pelaksanaan program CSR perusahaan tidak hanya memberikan manfaat kepada masyarakat eksternal, tetapi juga berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi internal karyawan. Karyawan merasa bangga, lebih terlihat secara emosional, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan yang peduli pada lingkungan dan sosial sekitarnya.
- b. Variabel CSR berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Hal ini terlihat pada deskriptif variabel tanggapan responden yang tinggi terhadap variabel Komitmen Karyawan dengan menggunakan 3 indikator yaitu Kerikatan Emosional (Affective Commitment), Komitmen Normatif (Normative Commitment), dan Komitmen Berkelanjutan. Bisa disimpulkan bahwa CSR terbukti memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen karyawan ini juga tercermin dari loyalitas, keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, serta kesediaan untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan perusahaan.

References :

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Adriansyah, A., & Abdullah, A. (2017). Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Bank Syariah Jabodetabek. *Jurnal Ekonomi, Manaje (Placeholder1)men dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(2), 47-55.
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self efficacy dan persepsi dukungan organisasi, di cv. Wahyu jaya semarang. *Jurnal dinamika sosial budaya*, 19(1), 35-39.
- Aulia, N., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 65-74.
- Chotimah, Chusnul dan Khoirun Nisa. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. Jombang.
- Foeh, R. E. (2017) Komitmen Karyawan Dan Prestasi Kerja *Journal Of Management Small And Medium Enterprises*, 4(1), 53-69.

- Ghozali, I., & Laten, H. (2016). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriani, K., & Zhafira, N. H. (2022). Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Raja Marga Nagan Raya. *Regress: Journal of Economics & Management*, 2(2), 196-201.
- Isdiyarti, D., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Globalindo Intimates Klaten. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(1), 102-108.
- Jiatong, Wang. (2022). *The impact Of Transformational Leadership On Affective Organizational Commitmen and Job Performance: The Mediate Of Employee Engagement: Organization Psychology*. Vol.13
- Krisna, A. D & Suhardianto, N. (2016) Faktor Faktor yang mempengaruhi Tanggung Jawab Sosial: Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, Universitas Airlangga Surabaya*.
- Lestari, A. F., Anitawati, M. T., & Hanathasia, M. (2018). Dampak Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Komitmen Karyawan dengan Identifikasi Organisasi dan Kepercayaan Organisasi sebagai Variabel Mediator (Studi Kasus PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk).
- Lubis, Nurfadillah. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*. Prodi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka: Kolaka
- Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto, W. (2014). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel antara (Studi kasus pada karyawan bagian produksi cetak surat kabar PT. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 355-365.
- Marzuki.(2024). Faktor Determinan Minat Berwirausaha *Fresh Graduate* Di Sulawesi Tenggara. Prodi Manajemen. Universitas Sembilanbelas November Kolaka: Kolaka
- Mavis, C. S. Q. (2021). *Temptations And Academic Goal Pursuit: How To Effectively Manage Them To Achieve Success*.
- Muhamad, R., & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan rumah sakit mata undaan surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9(2)
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19 Validity Test and Reliability Instrumen Research Level Knowledge and Attitude of Students Towards. *Jurnal Kesehatan*, 13 (1), 65-71.
- Rachman, A. A., Hikmah, R., Sukma, V. A., & Giningroem, D. S. W. P.

- (2024).Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 147-160.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Rimpulaeng, K., & Sepang, J. L. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Sari, EJ (2021). Teori Identitas Sosial. <https://e-journal.uajy.ac.id/25421/3/160322895%202.pdf>
- Setyoastuti, P., & Saragih, E. H. (2021).Pengaruh Persepsi Karyawan atas Praktik Corporate Social Responsibility Perusahaan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 365-378.
- SULISTYOWATI, S. (2023). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Retensi Karyawan dengan Identifikasi Organisasional sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Generasi Z Indonesia) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe: Intrinsic motivation on employee performance in the organization and personnel section of the Konawe Regency Regional Secretariat. *Journal of Government Science (GovSci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 63-73.
- Wonua A.R., Astaginy, N.,& Ismanto.(2020). Metode Penelitian Kuantitatif untuk karya Ilmiah Mahasiswa, Kendari. Penerbit Literacy Institute