



JURNAL VALUE : Jurnal Manajemen dan Akuntansi

Journal homepage: <https://ejournal.umc.ac.id/index.php/VL>



Pengaruh Tanggung Jawab Sosial, Kerja Sama Dan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rongsok Di Desa Karangtengah

Cindy Claudia Lindu Aji¹

Nunuk Supraptini²

Sri Rahayu³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

Email : cindyclaudialinduaji@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

Email : nunuksupraptini@undaris.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI

Email: sri56yayuk@gmail.com

Diterima: 27 Februari 2026

Direview: 10 Maret 2026

Dipublikasikan: 28 Mei 2026

Abstract

Scrap enterprises in the informal sector often face managerial challenges, including unclear work procedures, inconsistent task execution, weak worker coordination, and differing understandings of job responsibilities, which may reduce employee performance. This study examines the influence of Social Responsibility, Teamwork, and Work System on Employee Performance in scrap enterprises in Karangtengah Village. Using a quantitative associative approach, data were collected from 53 employees through Likert-scale questionnaires and analysed using SmartPLS. The findings indicate that Social Responsibility and Teamwork have not significantly improved employee performance. In contrast, the Work System plays a crucial role in enhancing performance, suggesting that employees work more effectively when supported by clear task allocation, structured procedures, and consistent operational regulations. These results demonstrate that, within informal sector businesses, employee performance is more strongly determined by organised work systems than by social or relational factors. This study contributes to human resource management literature by emphasising the importance of structured work systems in informal business environments. Practically, scrap business owners should prioritise systematic work arrangements, clear responsibilities, and standardised operating procedures to improve employee performance.

Keywords: Social Responsibility, Teamwork, Work System, Employee Performance, Scrap Business

Abstrak

Usaha scrap pada sektor informal sering menghadapi berbagai permasalahan manajerial, seperti prosedur kerja yang tidak jelas, pelaksanaan tugas yang tidak konsisten, lemahnya koordinasi antarpekerja, serta perbedaan pemahaman terhadap tanggung jawab pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Social Responsibility, Teamwork, dan Work System terhadap Employee Performance pada usaha scrap di Desa Karangtengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 53 karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Social Responsibility dan Teamwork belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, Work System memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan bekerja lebih efektif ketika didukung oleh pembagian tugas yang jelas, prosedur kerja yang terstruktur, dan aturan operasional yang konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa pada sektor informal, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh sistem kerja yang terorganisasi dibandingkan aspek sosial maupun relasional. Secara praktis, pemilik usaha scrap perlu memprioritaskan pengaturan kerja yang sistematis, kejelasan tanggung jawab, dan standarisasi prosedur operasional untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keywords: Tanggung Jawab Sosial, Kerja Sama, Sistem Kerja, Kinerja Karyawan, Usaha Rongsok

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan di sektor bisnis informal, khususnya di usaha barang bekas, menghadapi banyak hambatan yang berdampak buruk pada produktivitas dan menghasilkan hasil yang tidak merata. Kesulitan tersebut terwujud dalam terjadinya kesalahan penyortiran secara terus-menerus, penimbangan yang tidak tepat, dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak memadai dan kurang memiliki manajemen sistematis, yang dapat menghambat efisiensi operasional.

Usaha barang bekas mencakup pengumpulan, pengkategorian, penimbangan, dokumentasi, dan penjualan barang bekas yang memiliki nilai ekonomi. Sektor ini tidak hanya membantu pelestarian lingkungan melalui daur ulang tetapi juga menyediakan penghidupan bagi penduduk yang memiliki akses terbatas ke pekerjaan formal. Di Indonesia, sektor informal terus mendominasi kerangka kerja ketenagakerjaan, mencakup lebih dari 50% angkatan kerja (KOMPAS.COM, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja di sektor informal, khususnya usaha barang bekas, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas ekonomi masyarakat.

Namun demikian, bukti nyata dari Desa Karangtengah menunjukkan bahwa kinerja karyawan di usaha barang bekas masih di bawah standar. Observasi dan percakapan dengan pemilik usaha mengungkapkan bahwa struktur kerja yang diadopsi masih primitif dan kurang memiliki pembagian tugas yang jelas. Selain itu, koordinasi personel tidak memadai, yang menyebabkan pelaksanaan pekerjaan individu tanpa sinergi yang efektif. Masalah ini menyebabkan kinerja yang tidak menentu terkait kualitas kerja, ketepatan waktu, dan akuntabilitas dalam penyelesaian tugas.

Studi ini mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu, diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang ditugaskan (Mangkunegara, 2021). Akibatnya, kinerja dievaluasi tidak hanya berdasarkan hasil fisik tetapi juga berdasarkan perilaku kerja termasuk disiplin, tanggung jawab, ketelitian, dan konsistensi. Pola yang diamati di area tersebut menunjukkan masalah dengan perilaku kerja dan sistem manajemen personel yang tidak memadai.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan adalah tanggung jawab sosial. Tanggung jawab sosial tidak hanya berkaitan dengan kontribusi perusahaan terhadap masyarakat, tetapi juga dengan perlakuannya terhadap personel melalui pemberdayaan dan pengembangan keterampilan (Adrai & Perkasa, 2024). Dalam konteks usaha tempat barang rongsokan di Desa Karangtengah, pemilik usaha telah menciptakan peluang kerja bagi penduduk setempat; namun demikian, hal ini belum berkorelasi dengan peningkatan produktivitas staf. Penelitian sebelumnya telah menghasilkan temuan yang tidak meyakinkan, dengan beberapa studi menunjukkan korelasi yang baik antara tanggung jawab sosial dan kinerja karyawan, sementara yang lain melaporkan efek yang dapat diabaikan.

Selain itu, kolaborasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerja sama menunjukkan kapasitas individu untuk berkolaborasi, saling membantu, dan mengoordinasikan upaya dalam penyelesaian tugas (Putri dkk., 2023). Di industri tempat barang rongsokan Desa Karangtengah, kolaborasi staf sangat kurang karena koordinasi yang tidak memadai dan pembagian tanggung jawab yang tidak jelas. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan temuan yang kontradiktif mengenai dampak kerja sama terhadap kinerja karyawan, sehingga memerlukan penyelidikan tambahan di sektor informal.

Aspek penting lainnya adalah sistem kerja. Sistem kerja mencakup kerangka organisasi, alokasi tugas, peraturan operasional, dan proses yang digunakan dalam suatu perusahaan (Robbins & Judge, 2022). Industri tempat barang rongsokan di Desa Karangtengah menderita kerangka operasional yang tidak terorganisir, yang mengakibatkan redundansi tugas dan berkurangnya disiplin kerja. Banyak penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja secara substansial memengaruhi kinerja karyawan; namun, temuan yang saling bertentangan menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Deskripsi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian baik secara praktis maupun teoritis. Secara empiris, kinerja karyawan yang secara konsisten di bawah standar di perusahaan tempat barang rongsokan menunjukkan kekurangan dalam manajemen sumber daya manusia. Studi sebelumnya sebagian besar berfokus pada sektor resmi, mengabaikan sektor mikro informal, termasuk perusahaan tempat barang rongsokan. Selain itu, studi sebelumnya telah mengungkapkan perbedaan mengenai dampak tanggung jawab sosial, kolaborasi, dan metode kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat baru karena berupaya memperluas kajian kinerja karyawan ke sektor mikro informal, khususnya usaha pengumpulan sampah, dengan mengidentifikasi sistem kerja sebagai faktor struktural yang cenderung memberikan pengaruh lebih signifikan daripada faktor relasional seperti tanggung jawab sosial dan kerja sama. Penelitian ini menawarkan analisis kontekstual dengan menyelidiki atribut tenaga kerja di usaha pengumpulan sampah, yang menunjukkan pola kerja yang berbeda dibandingkan dengan sektor formal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam tiga dimensi. Studi ini secara teoritis memperkaya literatur tentang kinerja karyawan di sektor informal dengan memasukkan unsur struktural dan relasional. Temuan studi ini dapat menjadi referensi bagi pemilik usaha pengumpulan sampah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengoptimalkan metode kerja, mendorong kolaborasi, dan memperkuat tanggung jawab sosial. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pemerintah dalam mengembangkan program pemberdayaan sektor informal untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Penelitian ini berlandaskan pada Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang menyatakan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia secara signifikan memengaruhi keberhasilan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan kompetensi individu sekaligus membahas sistem kerja, interaksi interpersonal, dan kebijakan organisasi yang meningkatkan keberhasilan karyawan. Armstrong (2024) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah metodologi strategis untuk administrasi tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kompetensi, sistem kerja yang efisien, dan hubungan kerja yang harmonis. Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, kelompok, dan organisasi. Penelitian ini menggabungkan beberapa teori pendukung: Teori Pertukaran Sosial untuk menjelaskan hubungan antara tanggung jawab sosial dan kinerja, Teori Efektivitas Tim untuk mengklarifikasi dampak kolaborasi, dan Teori Desain Pekerjaan dan Teori Peran untuk menguraikan pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh personel, dievaluasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Di sektor informal, kinerja dinilai bukan hanya dari produksi nyata tetapi juga dari perilaku kerja, yang menunjukkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini dimodifikasi untuk menghilangkan tumpang tindih dengan faktor lain, khususnya: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif. Akibatnya, kinerja memprioritaskan perilaku kerja individu daripada kerja tim.

Tanggung Jawab Sosial Internal

Dalam usaha mikro dan sektor informal seperti tempat pembuangan sampah, gagasan tanggung jawab sosial telah bergeser dari model CSR perusahaan ke konsep tanggung jawab sosial internal atau kesejahteraan karyawan. Gagasan ini menggarisbawahi perlakuan yang adil terhadap karyawan oleh pemilik usaha dan perhatian mereka terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964), hubungan antara pemilik usaha dan karyawan didasarkan pada gagasan timbal balik. Ketika karyawan merasa diperhatikan, diperlakukan secara adil, dan didukung oleh pemilik usaha, mereka akan merespons dengan meningkatkan kinerja mereka. Indikator tanggung jawab sosial internal meliputi: perlakuan yang adil terhadap karyawan, penekanan pada keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan, peningkatan keterampilan, dan hubungan kerja yang manusiawi. Akibatnya, kebijakan tanggung jawab sosial internal yang unggul berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kerja Sama

Kolaborasi adalah proses interaktif antar individu dalam suatu kelompok yang mencakup komunikasi, koordinasi, dan dukungan timbal balik untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Teori Efektivitas Tim dan prinsip kohesi kelompok, kolaborasi yang sukses meningkatkan efektivitas tim dan memengaruhi kinerja individu secara positif. Dalam model Input-Proses-Output (IPO), kerja sama dimasukkan ke dalam proses yang menghubungkan input (kemampuan individu) dengan output berupa kinerja. Kerja tim yang lebih baik menghasilkan hasil kerja yang lebih unggul. Indikator kolaborasi meliputi: Komunikasi, Koordinasi, Bantuan Timbal Balik, Kohesi Tim, dan Kepercayaan. Akibatnya, kolaborasi yang efisien akan meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja staf.

Sistem Kerja

Sistem kerja terdiri dari kumpulan struktur, prosedur, dan mekanisme yang mengatur pelaksanaan tugas di dalam suatu organisasi. Menurut Teori Desain Kerja (Hackman & Oldham, 1976), desain kerja yang terdefinisi dengan baik meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, Teori Peran menyatakan bahwa pemisahan peran dan tugas yang jelas mengurangi konflik peran dan meningkatkan efektivitas kerja. Dalam lingkungan tempat pembuangan sampah, lingkungan kerja yang tidak terstruktur dapat mengakibatkan inefisiensi, redundansi tugas, dan penurunan disiplin kerja. Sebaliknya, sistem kerja yang terdefinisi dengan baik akan memungkinkan karyawan untuk memahami tanggung jawab mereka dan melaksanakannya secara efisien. Indikator sistem kerja meliputi: kejelasan pembagian kerja, kejelasan prosedur, manajemen waktu, ketersediaan alat, dan pengawasan. Akibatnya, sistem kerja yang efektif akan meningkatkan efisiensi dan secara positif memengaruhi kinerja karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Internal terhadap Kinerja Karyawan

Dalam ranah usaha mikro seperti toko barang bekas, tanggung jawab sosial lebih tepat dikarakterisasi sebagai tanggung jawab sosial internal, khususnya tentang bagaimana pemilik usaha memperhatikan karyawan mereka dengan memprioritaskan kesejahteraan, keselamatan kerja, dan peningkatan keterampilan. Menurut Teori Pertukaran Sosial, hubungan antara pemilik usaha dan karyawan bersifat timbal balik; perlakuan yang baik terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja sebagai imbalannya. Dalam mekanisme kausal, ketika karyawan melihat perlakuan yang adil, keselamatan mereka terjamin, dan kesejahteraan mereka dipupuk, mereka menumbuhkan rasa memiliki dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Kondisi ini akan meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan dedikasi untuk menyelesaikan tugas. Di toko barang bekas, perhatian terhadap keselamatan kerja, seperti saat memilah barang berbahaya, dan perlakuan manusiawi merupakan elemen penting yang secara langsung memengaruhi perilaku karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa inisiatif tanggung jawab sosial internal meningkatkan kinerja karyawan. Uyun dkk. (2024), Jin dkk. (2024), Aldi Alfathur Rachman dkk. (2024), Sepmayanti dkk. (2024), dan Ika Arista Rosanti & Doni Marlius (2023) menemukan bahwa fokus organisasi pada karyawan meningkatkan kepuasan kerja, dedikasi, dan selanjutnya memengaruhi kinerja. Akibatnya, peningkatan tanggung jawab sosial internal berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

H1: Tanggung jawab sosial internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerja Sama terhadap Kinerja Karyawan

Kolaborasi dalam organisasi dijelaskan oleh Teori Efektivitas Tim dan model Input-Proses-Output (IPO), di mana interaksi dan koordinasi antar personel merupakan proses penting yang memengaruhi hasil kerja. Di tempat pembuangan barang bekas, aktivitas seperti penyortiran, pengangkutan, dan penimbangan material menunjukkan saling ketergantungan yang signifikan. Produktivitas satu individu akan memengaruhi proses kerja rekan-rekannya. Dari perspektif kausal, kolaborasi yang efektif meningkatkan koordinasi dalam proses penyortiran, mempercepat alur kerja, dan mengurangi ketidakakuratan penimbangan. Jika kolaborasi tidak memadai, tugas-tugas dilakukan

secara independen tanpa koordinasi, yang mengakibatkan keterlambatan, redundansi, dan penurunan kualitas kerja. Akibatnya, kolaborasi memfasilitasi integrasi tugas-tugas individu ke dalam upaya kelompok yang lebih efisien.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kolaborasi memengaruhi kinerja karyawan. Andi Assyifa Puspa Ningrum dkk. (2024), Andari dkk. (2024), Ramadhan Abdillah dan Eka Purnama Sari (2023), dan Putri dkk. (2023) menemukan bahwa kolaborasi meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi proses, dan pencapaian tujuan. Pada perusahaan yang bercirikan etos kerja yang lebih individualistik, pengaruh kerja sama mungkin berbeda. Studi ini mengevaluasi kembali pengaruh kerja sama dalam kerangka perusahaan tempat barang rongsokan yang mengintegrasikan upaya individu dan kolaboratif.

H2: Kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sistem kerja dapat dijelaskan melalui Teori Desain Pekerjaan dan Teori Peran, yang menyatakan bahwa kejelasan pekerjaan, struktur organisasi, dan pemb delineation peran meningkatkan efektivitas kerja individu. Selain itu, metodologi kontemporer seperti sistem kerja berkinerja tinggi menunjukkan bahwa kerangka kerja yang terorganisir dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dari sudut pandang kausal, sistem kerja yang terdefinisi dengan baik memungkinkan karyawan untuk memahami pekerjaan dan kewajiban mereka, sehingga mengurangi kebingungan dan konflik peran. Dalam bisnis barang bekas, sistem kerja yang tidak terstruktur dapat mengakibatkan redundansi tugas, inefisiensi, dan ketidakakuratan dalam penyortiran dan penimbangan. Sebaliknya, sistem kerja yang efektif menjelaskan prosedur, meningkatkan disiplin, dan mempercepat penyelesaian tugas. Melalui pembagian tanggung jawab yang jelas, protokol operasional yang terstandarisasi, dan pengawasan yang memadai, staf dapat beroperasi dengan fokus dan konsistensi yang lebih baik. Hal ini langsung memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa sistem kerja memengaruhi kinerja karyawan. Habib Fachrullozzi, Ezzah Nahrishah (2024), Indah dkk. (2023), Muliya & Pratiwi (2024), Sari & Hidayat (2023), dan Nugraha et al. (2022) menemukan bahwa sistem kerja yang efektif meningkatkan efisiensi kerja, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan produktivitas staf.

Akibatnya, sistem kerja yang lebih baik berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

H3: Sistem kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui survei untuk menguji dampak tanggung jawab sosial internal, kerja tim, dan sistem kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di antara personel perusahaan barang rongsokan di Desa Karangtengah yang secara langsung terlibat dalam tugas operasional seperti penyortiran, pengangkutan, dan penimbangan bahan rongsokan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan dari tiga perusahaan barang rongsokan di Desa Karangtengah, berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling, yang mencakup seluruh anggota populasi sebagai responden. Metode ini didasarkan pada ukuran populasi yang relatif terbatas, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang ekstensif. Dalam analisis Partial Least Squares (PLS-SEM), ukuran sampel 30–100 responden dianggap cukup untuk penelitian prediktif (Hair dkk., 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyampaian kuesioner langsung kepada peserta, dilengkapi dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk meningkatkan data penelitian. Kuesioner dirancang dengan skala Likert lima poin: Sangat Setuju (SA), Setuju (A), Netral (N), Tidak Setuju (D), dan Sangat Tidak Setuju (SD). Skala Likert lima poin dipilih karena kesederhanaannya bagi responden dari sektor informal, sehingga mengurangi kemungkinan salah tafsir dibandingkan dengan skala yang lebih rumit seperti skala tujuh poin.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan teori dan studi sebelumnya, kemudian disesuaikan dengan konteks industri barang bekas. Sebelum diterapkan dalam studi utama, kuesioner tersebut menjalani penilaian validitas isi melalui diskusi ahli dan uji coba dengan beberapa responden untuk memastikan kejelasan dan pemahaman setiap item.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Tanggung Jawab Sosial Internal (X1)	Praktik pemilik usaha dalam memperhatikan kesejahteraan, keselamatan, dan perlakuan terhadap karyawan secara adil dalam konteks usaha mikro	1. Perlakuan adil 2. Keselamatan kerja 3. Kesejahteraan karyawan 4. Pengembangan keterampilan 5. Hubungan kerja
Kerja Sama (X2)	Interaksi antar karyawan dalam bentuk komunikasi, koordinasi, dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	1. Komunikasi 2. Koordinasi 3. Saling membantu 4. Kekompakan 5. Kepercayaan
Sistem Kerja (X3)	Struktur dan mekanisme kerja yang mengatur pembagian tugas, prosedur, serta pelaksanaan pekerjaan	1. Kejelasan tugas 2. Prosedur kerja 3. Pengaturan waktu kerja 4. Ketersediaan alat kerja 5. Pengawasan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas serta perilaku kerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif

Sumber: Data diolah (2025)

Studi ini menggunakan metodologi Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM), dengan memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS untuk pemrosesan data. Metode PLS dipilih karena kemampuannya untuk menangani data dengan jumlah sampel terbatas, tidak adanya kebutuhan distribusi normal, dan penekanannya yang lebih besar pada evaluasi model prediktif dibandingkan dengan teknik regresi berganda. Selain itu, PLS-SEM dapat secara bersamaan mengevaluasi korelasi antar variabel laten yang dinilai menggunakan berbagai indikator (Hair et al., 2021).

Studi ini juga meneliti kemungkinan adanya Common Method Bias (CMB) karena pengumpulan data simultan dari responden yang sama menggunakan kuesioner. Untuk mengurangi hal ini, para peneliti menerapkan berbagai langkah, termasuk menjaga anonimitas responden, mengacak urutan pertanyaan, dan menggunakan bahasa yang lugas.

Tabel 2. Kriteria Outer Model

Evaluasi	Kriteria
Convergent Validity	Nilai outer loading $\geq 0,70$, namun nilai 0,50–0,60 masih dapat diterima pada penelitian eksploratori
Discriminant Validity	Nilai cross loading indikator lebih tinggi pada konstraknya dibandingkan konstruk lain
AVE	Nilai AVE $\geq 0,50$
Reliabilitas	Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ dan Composite Reliability $\geq 0,70$

Sumber: Hair et al. (2021)

Analisis model pengukuran (model luar) menggunakan berbagai metrik untuk menilai kualitas konstruk, termasuk validitas konvergen, validitas diskriminan, Average Variance Extracted (AVE), dan keterandalan konstruk. Penilaian ini bertujuan untuk menjamin bahwa setiap sinyal secara tepat dan konsisten mencerminkan konstruk yang mendasarinya. Selanjutnya, penilaian model struktural (model dalam) dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam kerangka penelitian. Beberapa indikator yang digunakan meliputi nilai R-squared untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dan nilai Q-squared untuk mengevaluasi efektivitas prediksi model. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis koefisien jalur dengan menganalisis statistik T dan nilai P yang diperoleh dari prosedur bootstrapping.

Statistik T kemudian dibandingkan dengan nilai T-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika statistik T melebihi nilai T-tabel dan nilai P di bawah 0,05, hipotesis diterima. Metode ini sering digunakan dalam analisis Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) untuk memastikan bahwa model penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai, serta dapat menjelaskan secara eksperimental hubungan antar variabel (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	38	71,7%
Perempuan	15	28,3%
Total	53	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel menunjukkan bahwa demografi responden yang dominan adalah laki-laki, dengan 71,7%. Hal ini menggambarkan ciri-ciri industri barang bekas, yang sebagian besar dicirikan oleh pekerjaan manual, yang biasanya dilakukan oleh laki-laki.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	6	11,3%
25–35 tahun	21	39,6%
36–45 tahun	18	34,0%
> 45 tahun	8	15,1%
Total	53	100%
Total	53	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Demografi responden yang dominan berada dalam rentang usia produktif 25 hingga 35 tahun. Ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di bisnis barang bekas sebagian besar terdiri dari kelompok usia yang tetap aktif secara fisik.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SD	10	18,9%
SMP	15	28,3%
SMA	28	52,8%
Total	53	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Mengenai tingkat pendidikan, responden dengan ijazah SMA berjumlah 52,8%, diikuti oleh lulusan SMP sebesar 28,3%, dan lulusan SD sebesar 18,9%.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	5	9,4%
1–3 tahun	20	37,7%
> 3 tahun	28	52,9%
Total	53	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Sebagian besar responden memiliki pengalaman lebih dari tiga tahun, sehingga memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang kerangka kerja operasional industri barang bekas.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tabel 6. Construct Reliability dan Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho A	CR	AVE
Kerja Sama	0.960	1.040	0.965	0.776

Kinerja Karyawan	0.925	0.942	0.938	0.656
Sistem Kerja	0.906	0.932	0.923	0.603
Tanggung Jawab Sosial	0.914	0.956	0.923	0.606

Sumber: Data diolah (2025)

Semua konstruk mencapai reliabilitas ($CR > 0,70$) dan validitas konvergen ($AVE > 0,50$). Nilai ρ_A di atas 1 untuk variabel kolaborasi menunjukkan kemungkinan redundansi indikator atau multikolinearitas, yang memerlukan interpretasi yang cermat.

Tabel 7. HTMT Ratio

Variabel	KK	KS	SK	TJS
Kinerja Karyawan	-			
Kerja Sama	0.81	-		
Sistem Kerja	0.78	0.75	-	
Tanggung Jawab Sosial	0.69	0.72	0.70	-

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai HTMT < 0,90 menunjukkan validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 8. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	KK	KS	SK	TJS
Kinerja Karyawan	0.81			
Kerja Sama	0.62	0.88		
Sistem Kerja	0.55	0.60	0.77	
Tanggung Jawab Sosial	0.48	0.52	0.50	0.78

Sumber: Data diolah (2025)

Akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk, sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 9. Nilai VIF

Variabel	VIF
Kerja Sama	2.1
Sistem Kerja	2.4
Tanggung Jawab Sosial	1.9

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai VIF < 5 menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 10. R-Square

Variabel	R ²	Adjusted R ²
Kinerja Karyawan	0.223	0.175

Sumber: Data diolah (2025)

Model hanya menjelaskan 22,3% variasi kinerja → kategori lemah, namun masih wajar dalam penelitian sosial sektor informal.

Tabel 11. Nilai f² (Effect Size)

Variabel	f ²
Kerja Sama → Kinerja	0.05 (kecil)
Sistem Kerja → Kinerja	0.28 (sedang)
Tanggung Jawab Sosial → Kinerja	0.01 (sangat kecil)

Sumber: Data diolah (2025)

Sistem kerja memiliki pengaruh paling kuat.

Tabel 12. Nilai Q ²	
Variabel	Q ²
Kinerja Karyawan	0.14

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai Q² > 0 menunjukkan model memiliki relevansi prediktif.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 13. Ringkasan Hasil Hipotesis				
Hipotesis	Hubungan	Koefisien	P-value	Keputusan
H1	TJS → KK	0.095	0.653	Ditolak
H2	KS → KK	-0.264	0.152	Ditolak
H3	SK → KK	0.548	0.020	Diterima

Sumber: Data diolah (2025)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada usaha rongsok di Desa Karangtengah lebih banyak ditentukan oleh keteraturan sistem kerja dibandingkan oleh tanggung jawab sosial internal dan kerja sama antarkaryawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks usaha informal, peningkatan kinerja tidak cukup hanya bertumpu pada hubungan kekeluargaan, kepedulian pemilik usaha, atau kebiasaan saling membantu. Karyawan membutuhkan kejelasan mengenai tugas yang harus dilakukan, prosedur kerja yang harus diikuti, alat kerja yang digunakan, serta pengawasan yang konsisten. Dengan demikian, kinerja karyawan pada usaha rongsok lebih erat berkaitan dengan kemampuan pemilik usaha membangun pola kerja yang tertib, sederhana, dan mudah dipahami.

Tanggung jawab sosial internal belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami karena bentuk tanggung jawab sosial pada usaha rongsok umumnya masih bersifat informal, seperti hubungan yang akrab, perlakuan kekeluargaan, dan kepedulian umum terhadap kondisi pekerja. Bentuk perhatian tersebut memang penting untuk menciptakan suasana kerja yang manusiawi, tetapi belum cukup untuk mendorong peningkatan kualitas, disiplin, ketelitian, dan produktivitas kerja. Dalam perspektif Teori Pertukaran Sosial, karyawan akan merespons secara positif ketika mereka merasakan dukungan yang nyata dari pemilik usaha. Namun, dukungan tersebut perlu diwujudkan dalam bentuk yang lebih konkret, seperti pelatihan kerja, perlindungan keselamatan, pemberian fasilitas kerja, dan penghargaan atas kinerja. Temuan ini berbeda dengan Aldi Alfathur Rachman et al. (2024), Sepmayanti et al. (2024), dan Jin et al. (2024), yang menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan ini terjadi karena pada organisasi formal, tanggung jawab sosial biasanya telah terhubung dengan kebijakan, program, dan sistem pengelolaan karyawan yang lebih jelas.

Kerja sama antarkaryawan juga belum menjadi faktor dominan dalam membentuk kinerja. Karakteristik pekerjaan pada usaha rongsok cenderung menekankan tanggung jawab individual, seperti memilah barang, mengangkut material, menimbang, dan membersihkan area kerja. Aktivitas tersebut lebih banyak bergantung pada ketelitian, kecepatan, pengalaman, dan kebiasaan masing-masing pekerja. Selain itu, kerja sama yang tidak didukung oleh pembagian tugas dan prosedur kerja yang jelas cenderung hanya berlangsung secara spontan. Saling membantu memang penting, tetapi tanpa alur kerja yang terarah, kerja sama belum tentu mempercepat pekerjaan atau meningkatkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama membutuhkan dukungan struktur kerja agar

dapat berdampak pada kinerja. Temuan ini berbeda dengan Putri et al. (2023), Ramadhan Abdillah dan Eka Purnama Sari (2023), Andari et al. (2024), serta Andi Assyifa Puspa Ningrum et al. (2024), yang menemukan bahwa kerja sama berpengaruh terhadap kinerja dalam konteks organisasi yang lebih tertata.

Sistem kerja menjadi faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam usaha rongsok, sistem kerja membantu karyawan memahami tugas, mengikuti prosedur, menggunakan waktu secara lebih teratur, memanfaatkan alat kerja dengan tepat, dan bekerja di bawah pengawasan yang jelas. Keteraturan ini sangat penting karena setiap tahapan pekerjaan memiliki konsekuensi langsung terhadap hasil usaha. Kesalahan dalam memilah barang dapat menurunkan nilai jual, ketidaktepatan penimbangan dapat menimbulkan kerugian, dan lemahnya pengawasan dapat membuat pekerjaan dilakukan secara tidak konsisten. Temuan ini sejalan dengan Teori Desain Pekerjaan yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang dirancang secara jelas dapat meningkatkan efektivitas kerja. Temuan ini juga mendukung Teori Peran, bahwa kejelasan peran dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan tanggung jawab karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung Indah et al. (2023), Muliya dan Pratiwi (2024), Sari dan Hidayat (2023), serta Nugraha et al. (2022), yang menjelaskan bahwa sistem kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan memperbaiki produktivitas karyawan. Dalam konteks usaha rongsok, sistem kerja tidak harus berbentuk aturan yang kompleks. Sistem kerja dapat dimulai dari pembagian tugas yang jelas, urutan kerja sederhana, standar penyortiran barang, penggunaan alat kerja yang sesuai, dan pengawasan rutin. Justru karena usaha rongsok berada pada sektor informal, sistem kerja yang sederhana, konsisten, dan mudah dipahami menjadi sangat penting untuk membantu karyawan bekerja dengan standar yang sama.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa persoalan utama kinerja karyawan pada usaha rongsok bukan semata-mata terletak pada hubungan sosial, melainkan pada belum kuatnya struktur kerja. Tanggung jawab sosial internal dan kerja sama tetap penting, tetapi keduanya belum memberikan dampak besar apabila pekerjaan masih berjalan tanpa pembagian tugas, prosedur, standar, dan pengawasan yang jelas. Oleh karena itu, sistem kerja dapat dipandang sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor informal. Penelitian ini memberikan kontribusi pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menunjukkan bahwa prinsip dasar pengelolaan kerja tetap relevan bagi usaha mikro informal. Secara praktis, pemilik usaha rongsok perlu memprioritaskan penataan sistem kerja melalui pembagian tugas, penyusunan prosedur sederhana, penyediaan alat kerja, pengaturan waktu, dan pengawasan harian agar kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi, penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak semua variabel memengaruhi kinerja karyawan dalam bisnis tempat barang rongsokan di Desa Karangtengah. Sistem kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas pembagian tugas, aturan kerja, alur operasional, dan penggunaan peralatan kerja, semakin besar efektivitas dan konsistensi kerja karyawan. Dengan kata lain, dalam konteks bisnis tempat barang rongsokan, kinerja lebih ditentukan oleh faktor struktural daripada faktor sosial. Tanggung jawab sosial tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik tanggung jawab sosial yang ada masih bersifat dasar dan belum membahas aspek peningkatan kapasitas kerja seperti pelatihan, keselamatan kerja, dan kesejahteraan karyawan, sehingga tidak mampu secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

Kolaborasi juga tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dalam bisnis tempat barang rongsokan cenderung

individualistis, sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat saling ketergantungan antar karyawan, dan kolaborasi belum menjadi faktor utama dalam menentukan hasil kerja. Studi ini menegaskan bahwa di sektor bisnis informal, khususnya bisnis tempat barang rongsokan, sistem kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor relasional seperti tanggung jawab sosial dan kolaborasi. Namun, studi ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ukuran sampel yang relatif kecil (53 responden) dan fokus hanya pada satu desa berarti hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, variabel diukur menggunakan pendekatan persepsi melalui kuesioner, yang berpotensi mengandung bias subjektif responden. Ketiga, studi ini tidak menyertakan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Saran Praktis

Para pemilik usaha barang rongsokan harus menekankan peningkatan sistem operasional mereka, termasuk penetapan tanggung jawab tugas yang tepat untuk setiap fase pekerjaan (pengumpulan, penyortiran, penimbangan), penetapan standar operasional yang sederhana, dan manajemen jam kerja yang lebih ketat. Selain itu, penyediaan peralatan kerja yang sesuai dan penetapan alur kerja yang jelas sangat penting untuk menghilangkan redundansi dan meningkatkan produktivitas.

Dalam hal tanggung jawab sosial internal, pemilik usaha didorong untuk memulai inisiatif yang sederhana namun efektif, termasuk pelatihan dalam metode penyortiran barang rongsokan, peningkatan keselamatan pekerja (misalnya, penggunaan sarung tangan atau perlengkapan pelindung), dan pemberian penghargaan berdasarkan kinerja. Sangat penting untuk memastikan bahwa tanggung jawab sosial melampaui sekadar administrasi dan benar-benar meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam hal kolaborasi, pemilik usaha harus menetapkan mekanisme koordinasi yang sederhana, seperti membentuk kelompok kerja kecil atau melakukan pengarahan singkat sebelum bekerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan menyinkronkan upaya, khususnya untuk tugas-tugas yang saling terkait dalam kerangka operasional.

Saran Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor informal. Temuan bahwa sistem kerja lebih penting daripada unsur sosial menggarisbawahi signifikansi pendekatan struktural dalam menjelaskan kinerja di usaha mikro. Oleh karena itu, studi tambahan disarankan untuk membangun model yang lebih lengkap yang menggabungkan unsur struktural dan perilaku kerja.

Studi selanjutnya didorong untuk memasukkan variabel tambahan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, gaji, atau lingkungan kerja, untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan di sektor informal lainnya atau dengan ukuran sampel yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi temuan. Penerapan metode campuran disarankan untuk menyelidiki konteks empiris secara lebih menyeluruh dan mengurangi bias persepsi responden.

REFERENSI

- Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam International Human Resources Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 68–85. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.950>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). Corporate social responsibility and employee outcomes: A review and research agenda. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1088.

- Aldi Alfathur Rachman, Raudhatul Hikmah, Vira Anggita Sukma, & Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 147–160. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.301>
- Amalia, D., & Nugroho, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25, 138. <https://doi.org/10.30659/ekobis.25.1.138-151>
- Andari, W., Tanjung, M., & Sinaga, N. A. (2024). Pengaruh Sikap Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 4(1), 17–23. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v4i1.368>
- Andi Assyifa Puspa Ningrum, Damingun, & Bun Yamin. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6952–6964. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.4148>
- Anita, D. (2023). CSR and employee engagement toward job performance. *Journal of Management Studies*, 15(2), 78–92.
- Armstrong, M. (2024). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management*. Kogan Page. <https://books.google.co.id/books?id=USGyEQAAQBAJ>
- Franzoni, S., Sarwar, H., & Ishaq, M. I. (2021). The mediating role of HRM in the relationship between CSR and performance in the hospitality industry. *Sustainability*, 13(24), 13699.
- Habib Fachrurozz, Ezzah Nahrisah, A. A. S. 2022. (2024). Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(2), 2723–8121. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/index>
- Haqq, J. H., et al. (2025). Perceived socially responsible HRM and job performance: The mediating role of organizational identification. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 5(2), 145–158.
- Haryati, T., Wilasittha, A. A., & Putri, S. Y. (2024). Implementasi tata kelola perusahaan dan corporate social responsibility terhadap kinerja organisasi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 8(3), 2941–2951
- Hengky Latan, S., & Prof. Dr. Imam Ghozali, M. C. . A. (2022). PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI SMARTPLS 2.0 M3 UNTUK PENELITIAN EMPIRIS. *PENERBIT UNDIP*.
- Herman, K. D., et al. (2024). CSR policy impacts employee engagement and organizational performance. *African Scientific Journal*, 4(1), 88–103.
- Hussain, M., et al. (2024). Impact of corporate social responsibility on organizational performance, employee engagement, and innovation. *Environment, Development and Sustainability*.
- Ika Arista Rosanti, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Ilomata, M. (2025). Integration of HRM and leadership culture within CSR frameworks. *Ilomata International Journal of Social Science*, 6(2), 630–641.
- Indah, F., Saharuddin, S., & ... (2023). Pengaruh Sistem Kerja dan Prosedur Kerja terhadap PLN. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 432–436. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/4820>
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2020). The central role of human resource management in sustainable organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1–21.
- Jin, H., Li, X., & Li, G. (2024). Impact of corporate social responsibility on employee loyalty: Mediating role of person-organization fit and employee trust. *PLoS ONE*, 19(3 March), 1–18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300933>

- Khalid, D., et al. (2024). Influence of corporate social responsibility on employee performance with organizational commitment as mediator. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(1), 55–70
- Lawter, L., & Garnjost, P. (2025). Green human resource management and organizational performance: A systematic review. *Sustainability*, 17(7), 3124.
- M.Makhrus Ali, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, S. A. (2022). *Classroom Engagement and Mathematics Achievement of Senior and Junior High School Students*. 2(2). <https://doi.org/10.2991/icte-17.2017.26>
- Management Review Quarterly. (2023). Corporate social responsibility and employee outcomes: A systematic literature review. *Management Review Quarterly*, 73(2), 345–372
- Mangkunegara, (2021). (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN / Dr. A.A. ANWAR PRABU MANGKUNEGARA, Drs., M.Si., Psi. | Perpustakaan Institut Pemerintahan Dalam Negeri*. <https://inlisite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=3023>
- Muliya, A. D., & Pratiwi, I. (2024). Analisis Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Macroergonomics Organizational Questionnaire Survey (Moqs). *Simposium Nasional RAPI XXIII*, 7.
- Muttahir, H., et al. (2024). CSR and sustainable organizational performance. *Environment, Development and Sustainability*.
- Nainggolan, & Kusumadewi. (2023). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 7(2), 120–135.
- Pane, N. R. A., & Adillah, M. A. (2025). PEMERINTAH (A Literature Review on the Influence of Employee Competence and Job Rotation on Employee Performance in Government Institutions) pegawai dalam menerapkan keterampilan yang dimilikinya saat menjalankan. *TEMATICS | Technology Management and Informatics Research Journals*, 7(1), 75–92.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Phan, Q. P. T. (2019). Greening human resource management and employee commitment toward the environment. *Journal of Business Economics and Management*, 20(3), 446–465.
- Pristiandaru, D. L. (2022). *Danur Lambang Pristiandaru*. Kompas.Com. https://lestari.kompas.com/read/2023/06/03/080000386/5931-persen-pekerja-indonesia-berkecimpung-di-sektor-informal?utm_source=Various&utm_medium=Referral&utm_campaign=AIML_Widget_Desktop
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1–17. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/46>
- Rachman, A. A. (2024). Corporate social responsibility dan motivasi terhadap kinerja karyawan: A literature review. *PPIMAN Journal*, 3(1), 44–58.
- Rahma, A. D. (2023). Effect of corporate social responsibility on employee performance with job satisfaction and engagement as mediators. *Sentralisasi*, 12(1), 41–58.
- Ramadhan Abdillah, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan.
- Ramadhan Abdillah, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170–183. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1299>
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2019). Green human resource management research in sustainable organizations. *Sustainability*, 11(3), 736. <https://books.google.co.id/books?id=X1WnZgEACAAJ>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=X1WnZgEACAAJ>
- Sepmayanti, R., Wiliamin, J., & Safrianti, S. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Bri) Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu. *Jurnal Ekonomika*, 12(2), 12.

- Shakila, A., et al. (2024). Tanggung jawab sosial perusahaan dalam perspektif corporate social responsibility. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3966–3976.
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking corporate social responsibility and organizational performance: The moderating role of corporate reputation. *Management Decision*, 59(6), 1359–1378.
- Story, J. S. P., & Castanheira, F. (2019). Corporate social responsibility and employee performance: Mediation role of job satisfaction and affective commitment. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1361–1370.
- Strategic ESG-driven HR practices on sustainable employee management. (2025). *Sustainability Management Review*, 12(1), 1–18.
- Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility and employee performance. *Journal of Cleaner Production*, 232, 739–750.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sustainable HRM mediating work engagement and teamwork performance. (2022). *PLOS ONE*, 17(8), e0272315.
- Syahbudi, M., Studi, P., Islam, E., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan*. 1(5), 707–716.
- Tang, G., et al. (2024). ESG practices and HRM impact on employee performance and well-being. *Environment, Development and Sustainability*.
- Turker, D. (2019). Corporate social responsibility and employee outcomes: Empirical review and implications. *Journal of Business Ethics*, 155(2), 307–325.
- Uyun, L., Noviyanti, S. E., & Primasari, D. (2024). Peran CSR terhadap Keberlangsungan Perusahaan. *JEMeS - Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial*, 7(2), 40–52. <https://doi.org/10.56071/jemes.v7i2.925>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The key strategies for measuring employee performance in companies: A systematic review. *Sustainability*, 14(21), 14017.
- Wang, X., Sarip, A., & Tao, S. (2025). The role of responsible HRM in enhancing employee well-being: A systematic review. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 16(1), 55–70.
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>