

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah faktor yang penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga termasuk bagian penting dari suatu perusahaan dalam menentukan kemajuan dan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan/organisasi (Larasati, 2018). Menurut Ulrich (1996, dalam Obedgiu, 2017), sumber daya manusia memiliki fungsi untuk menyelaraskan sumber daya manusia dan strategi bisnis, merekayasa ulang proses organisasi, mendengarkan dan menanggapi karyawan dan mengelola transformasi perubahan.

Sumber daya manusia juga bertanggung jawab atas pengalaman karyawan selama siklus kerja dan juga menilai bakat melalui penggunaan penilaian kerja dan kemudian memberi mereka penghargaan yang sesuai. Sumber daya manusia berperan penting dalam bagaimana *corporate social responsibility* (CSR) dipahami, diselesaikan dan dikomunikasikan. Sumber daya manusia dapat mempromosikan komitmen terhadap praktik dan nilai *corporate social responsibility* (CSR) dan menumbuhkan nilai-nilai *corporate social responsibility* (CSR) untuk menciptakan budaya tanggung jawab sosial di perusahaan (Shen dan Zhu dalam Kamela, 2021), dengan kata lain berjalan atau tidak program *corporate social responsibility* (CSR)

sebuah perusahaan bergantung sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

*Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah sebuah gagasan yang menyebabkan perusahaan tidak lagi dihadapkan dalam tanggung jawab yang didasarkan pada satu hasil yang berupa nilai ekonomi atau bisnis, tetapi juga pada triple bottom line, yaitu tanggung jawab terhadap masalah sosial dan lingkungan. (Friedman, 1982 dalam Wati, 2019). *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat lewat praktik bisnis yang tidak terarah dan kontribusi sumber daya perusahaan (Kotler & Nancy, 2005). *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan konsep luas bahwa bisnis lebih dari sekadar entitas yang mencari keuntungan dan, oleh karena itu, memiliki kewajiban untuk memberi manfaat bagi masyarakat oleh karena itu secara luas *corporate social responsibility* (CSR) memiliki manfaat yang banyak baik secara eksternal dan internal perusahaan.

Secara umum *corporate social responsibility* (CSR) diketahui memiliki manfaat bagi eksternal perusahaan seperti dilihat dari aspek stakeholder dari *corporate social responsibility* (CSR) itu sendiri. Perusahaan yang melakukan *corporate social responsibility* (CSR) akan menumbuhkan dan memajukan serta mempunyai citra yang baik dimata masyarakat, sehingga mengalami berkesinambungan usaha dan mempermudah akses perusahaan dalam memperoleh modal (*capital*) baik dari penyertaan saham yang dilakukan investor pada perusahaan tersebut. Investor tertarik berinvestasi karena perusahaan yang melakukan *corporate social responsibility* (CSR) cenderung bisa menciptakan serta mampu mempertahankan

sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas dan perusahaan dapat mengambil sebuah keputusan jika hal-hal yang kritis terjadi (*critical decision making*) serta menata dengan baik manajemen risiko atau risk management (Dewi & Darma, 2019). Selain manfaat eksternal dari sisi investor, *corporate social responsibility* (CSR) yang dilakukan perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil dan sikap yang berhubungan dengan pelanggan terhadap aktivitas perusahaan dan produknya (Longo *et al.*, 2005 dalam Skudiene & Auruskeviciene, 2012), hal ini karena pelanggan perusahaan yang melakukan *corporate social responsibility* (CSR) akan memperhatikan kualitas produk yang diberikan kepada pelanggan.

*Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dilakukan perusahaan tidak hanya memiliki manfaat secara eksternal sebagaimana umumnya kita ketahui. *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki manfaat internal fundamental perusahaan yang melakukan, manfaat internal yang dirasakan perusahaan yaitu meningkatkan keterlibatan karyawan sehingga terwujudnya target perusahaan. Salah satu bentuk *corporate social responsibility* (CSR) secara internal yang dilakukan perusahaan yaitu organisasi diharapkan supaya menawarkan pekerjaan yang aman untuk karyawan agar meningkatkan dukungan, stabilitas, keamanan dan kenyamanan. (Yeunjae, 2021). Selain memberikan keamanan atas pekerjaan yang diberikan, penting bagi perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan tersebut lingkungan kerja membuktikan bahwa tempat kerja yang aman serta sehat untuk mendukung memajukan kesejahteraan bagi karyawan. Penyediaan suasana kerja yang aman, yang secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan

psikologis (Al-bdour *et al.*, 2010, dalam Yeunjae Lee, 2021). Selain memberikan rasa aman dan menciptakan lingkungan kondusif, CSR secara internal dapat dilakukan dengan pengembangan sumber daya perusahaan seperti pengembangan keterampilan mengacu pada sampai mana keterampilan individu karyawan dipromosikan serta didukung oleh organisasi mereka. Organisasi diharapkan agar memberikan karyawan mereka kesempatan pelatihan seumur hidup dan pengalaman membangun keterampilan agar mendukung rancangan karir mereka (Welford, 2005, dalam Yeunjae Lee, 2021).

Keterlibatan karyawan merupakan suatu kegiatan bidang praktek atau implementasi organisasi atau kelompok yang sudah bertempat dalam siklus orang-orang atau manajemen HR tetapi masih dilakukan proses secara bertahap dilihat dalam konteks organisasi lain yang memiliki pengaruh pada berbagai hasil bisnis, layanan maupun operasional (Turner, 2019). Banyak manfaat yang dirasakan secara internal pengaruh CSR terhadap keterlibatan karyawan perusahaan yang melakukannya. Keterlibatan karyawan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya (IES, 2016 dalam Tsourvakas & Yfantidou, 2018) Yfantidou, 2018), dengan CSR yang dilakukan karyawan beranggapan secara positif bahwa perusahaan akan mampu bertahan dimasa yang akan datang. Keterlibatan yang baik didorong oleh motivasi karyawan.

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar keberadaan individu, untuk memulai integritas yang berkaitan dengan pekerjaan serta untuk menetapkan bentuknya, arah, intensitas, dan durasi. (Latham dan Pinder, 2005, dalam Skudiene dan Auruskeviciene, 2012).

Motivasi kerja membuktikan bahwa seseorang secara intrinsik termotivasi dalam bekerja saat dia mencari ekspresi diri, kegembiraan, ketertarikan, tantangan pribadi, atau kepuasan rasa ingin tahu (Amabile, 1993, dalam dalam Skudiene dan Auruskeviciene, 2012). Beberapa alasan yang menjelaskan pentingnya motivasi internal. Pertama-tama, diusulkan bahwa orang yang termotivasi secara intrinsik memiliki lebih banyak minat, kegembiraan dan kepercayaan diri yang mengarahkan mereka pada peningkatan kinerja, ketekunan, harga diri dan kesejahteraan umum (Ryan dan Deci, 2000 dalam Skudiene dan Auruskeviciene, 2012). Kedua, motivasi internal membawa perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang (James, 2004 dalam Skudiene dan Auruskeviciene, 2012).

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja (Putra, 2020). Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Umar, 2010 dalam Kurniati, 2019). Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang melakukan CSR selain termotivasi karena memiliki nilai manfaat juga secara psikologis memiliki rasa kepuasan atas apa yang telah dilakukan. Kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seorang individu dengan pekerjaannya (Parvin dan Kabir, 2011 dalam Pang & Lu, 2018). Kepuasan kerja sering dianggap sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi atau penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1975 dalam Pang dan Lu, 2018).

Semakin puas dan termotivasi karyawan atas pekerjaannya, maka akan meningkatkan partisipasi karyawan di setiap kegiatan perusahaan. Partisipasi karyawan dalam CSR membantu menambah kepercayaan di benak karyawan, karyawan merasa dengan apa yang dilakukan memiliki nilai manfaat baik secara internal maupun eksternal (Bapat & Upadhyay, 2021).

Perusahaan yang akan di teliti adalah Rumah Sakit Umum Amanda Berastagi yang merupakan rumah sakit umum swasta di bawah kepemilikan PT. Amanda Mitra Husada, yang terletak di Jl. Jamin Ginting, Simpang Korpri, No. 1 Berastag, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. Izin pendirian RSU Amanda Berastagi dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Karo Nomor 4.2.93 / I / 2008 pada tanggal 21 Januari 2008. RSU Amanda Berastagi mulai beroperasi sejak 19 Januari 2009. Izin penyelenggaraan sementara RSU Amanda Berastagi dikeluarkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Nomor 40.441 / 12079 / XI / 2008, dilanjutkan dengan Nomor 440.442 / 3043 / II / 2011.

RSU Amanda Berastagi dalam memberikan pelayanannya mengambil filosofi dasar bahwa pelayanan kesehatan yang baik itu tidak harus mahal dan kalau bisa, harus tidak mahal. Filosofi dasar yang kedua adalah bersama yang tidak mampu kita harus maju. Hal ini memiliki arti bahwa RSU Amanda Berastagi harus mampu memajukan dirinya dan pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaannya menuju arah yang lebih baik.

RSU Amanda Berastagi sering melakukan kegiatan beramal dan membantu masyarakat sebagai bentuk program CSR Rumah Sakit. Kegiatan yang dilakukan oleh RSU Amanda Berastagi adalah memberikan pengobatan gratis kepada

masyarakat yang beribadah di gereja katolik Kabanjahe dan RSUD Amada juga memberikan sumbangan rutin setiap tahun tepatnya pada saat natalan (25 Desember) setiap tahunnya kepada Panti Asuhan Bunga Bakung yang berupa sembako dan kebutuhan pokok lainnya.

Peneliti tertarik melakukan penelitian di RSUD Amada Berastagi karena peneliti melihat RSUD Amada Berastagi sudah melakukan program CSR setiap tahunnya dan melakukan tanggungjawab perusahaannya terhadap masyarakat sekitar, maka dari itu peneliti ingin melihat bagaimana *corporate social responsibility* akan mempengaruhi perusahaan dan karyawan yang bekerja di RSUD Amada Berastagi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Keterlibatan Karyawan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Amada Berastagi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah *corporate sosial responsibility* berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan di RSUD Amada Berastagi?
2. Apakah *corporate sosial responsibility* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan di RSUD Amada Berastagi?
3. Apakah *corporate sosial responsibility* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RSUD Amada Berastagi?

## **1.3 Batasan Masalah**

1. *Corporate Social Responsibility*

*Corporate Social Responsibility* atau tanggung jawab sosial perusahaan digambarkan sebagai kombinasi antara manfaat sosial dan keuntungan

ekonomi di mana perusahaan memberdayakan perbaikan masyarakat (Davis, 1973).

## 2. Keterlibatan Karyawan

Menurut Kahn (1990) keterlibatan karyawan adalah akademisi pertama yang mengkonseptualisasikan keterlibatan kerja sebagai jumlah energi, komitmen dan kesetiaan bahwa karyawan dimasukkan ke dalam pekerjaan mereka.

## 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar diri seseorang untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya (Latham dan Pinder, 2005 dalam Skudiene dan Auruskeviciene, 2012)

## 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai pengaruh positif terhadap pekerjaan dan bisa dibidang evaluasi yang cukup stabil tentang bagaimana pekerjaan memenuhi kebutuhan, keinginan atau harapan karyawan (Fisher, 2003 dalam Martins dan Proenca, 2012)

## 5. Objek Penelitian ini adalah karyawan di RSUD Aminda Berastagi.

### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *corporate sosial responsibility* terhadap keterlibatan karyawan di RSUD Aminda Berastagi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *corporate sosial responsibility* terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Aminda Berastagi.



3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Amanda Berastagi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan masalah *corporate social responsibility*, keterlibatan karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh *corporate social responsibility* terhadap keterlibatan karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan *corporate social responsibility*, keterlibatan karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## 1.6 Sistematika Penelitian

### BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi konsep-konsep dan teori-teori yang mendukung penelitian serta pengembangan hipotesis, khususnya *corporate sosial responsibility*, keterlibatan karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrument dan metode analisis data.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi profil perusahaan, uji validitas dan analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuesioner disertai dengan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah.

## BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, saran-saran dan keterbatasan peneliti.