

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Thriving at work (TaW) dianggap sebagai hal yang penting pada masa kini dan menjadi pendorong bagi seseorang untuk berkembang pada tempat kerja. *Thriving* merupakan keadaan psikologis yang muncul dari pengalaman bersama antara vitalitas dan pembelajaran (Porath et al., 2012). Vitalitas merupakan perasaan bahwa seseorang memiliki energi dan karyawan akan merasa dirinya mengalami TaW jika seseorang memiliki energi dan semangat untuk bekerja. Karyawan yang merasakan TaW akan menganggap diri mereka berkembang dengan mencerminkan peningkatan yang ada dalam diri mereka melalui pengetahuan dan merasa bahwa energi dan waktu yang mereka curahkan bermanfaat baik untuk mereka atau sekitarnya

Perkembangan yang dipersepsikan karyawan akan membentuk kepuasan karier dan kinerja mereka. TaW dapat membantu seseorang secara aktif menetapkan tujuan kariernya dan memperoleh keterampilan dalam pertumbuhan karier (Chang et al., 2020). TaW bagi karyawan akan mendorong seseorang untuk mempertahankan kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan mereka dari waktu ke waktu (Pfeffer, 2011). Oleh karena itu, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi diri agar

memperoleh keterampilan yang berguna bagi perkembangan karier mereka dan kepuasan karier (Jiang et al., 2020).

Dalam proses perkembangan karier karyawan terdapat komitmen yang sudah terbentuk dalam diri karyawan. Komitmen yang ada dalam perusahaan dan yang dimiliki oleh karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Sapitri, 2016). Tidak hanya komitmen dalam perusahaan saja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam perkembangan dan kinerja dan perkembangan karyawan, hal tersebut terbukti dalam penelitian sebelumnya oleh Arnaud and Wasieleski, (2014), mereka berpendapat bahwa perusahaan yang bertanggung jawab akan menciptakan lingkungan humanistik yang menekankan pentingnya pekerja.

Lingkungan humanistik yang sudah diciptakan akan mendorong proses pembelajaran karyawan untuk mengenal diri sendiri dan menemukan potensi diri yang dapat dikembangkan. Adanya lingkungan humanistik akan berdampak pada tanggung jawab sosial atau *corporate social responsibility* (CSR). Karyawan akan terus belajar sehingga menemukan potensi dalam dirinya yang dapat bermanfaat untuk praktik CSR pada perusahaan dan lingkungan (Hatane et al., 2022). Perusahaan yang sudah menerapkan CSR diyakini dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Chaudhary, 2020; Tarigan et al., 2020) sehingga karyawan dapat mengalami TaW.

Praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR), memiliki kontribusi positif terhadap perusahaan dan juga karyawannya. Hal itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ettner and Grzywacz (2001), bahwa karyawan yang melaporkan lebih banyak pembelajaran di tempat kerja cenderung memberikan kontribusi positif terhadap kesehatan mental dan fisik mereka. Tidak hanya berkontribusi positif terhadap karyawan saja, tetapi juga berkontribusi positif bagi nilai-nilai perusahaan (Bella Angraini & Murtanto, 2023). Beberapa penelitian mengatakan bahwa CSR dapat meningkatkan efisiensi perusahaan seperti meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan (Trian Fisman Adisaputra et al., 2023) dan meningkatkan semangat karyawannya untuk bekerja (Ntim & Soobaroyen, 2013).

CSR tidak hanya memiliki arti tanggung jawab sosial perusahaan saja, akan tetapi terdapat komitmen atau biasa disebut dengan *CSR Commitments* (CSRC) yang memberikan kontribusi bagi karyawan dan perusahaan mereka (Ng et al., 2019). Komitmen CSR yang dimiliki oleh perusahaan dan karyawan yang memiliki persepsi bahwa perusahaan tempat mereka bekerja sudah berkomitmen terhadap CSR akan memberikan dampak bagi TaW karyawan. Karyawan akan terdorong untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan juga sosial. Hasil studi Dhanesh (2014) menunjukkan bagaimana CSRC dapat digunakan sebagai strategi manajerial untuk memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan. Hubungan yang kuat antara perusahaan dan karyawan dapat ditandai

dengan adanya dukungan dari manajer atau *supervisor* yang mendorong serta membimbing karyawan dalam praktik CSR (Koon & Fujimoto, 2023).

Perusahaan yang sudah memiliki komitmen terhadap CSR memiliki keuntungan bagi karyawannya. Karyawan merasa lebih senang dan bersemangat dalam bekerja jika mengetahui bahwa perusahaan di mana mereka bekerja sudah memiliki komitmen CSR. CSR *Commitments* tidak hanya dilihat oleh karyawan saja, akan tetapi para pencari kerja juga mencari perusahaan yang sudah memiliki CSR *Commitments*. Hal ini didukung oleh hasil studi dari *Cone Communication 2020* (Yacoubian, 2022), yang mengatakan bahwa CSRC berdampak pada pencari kerja.

Perusahaan yang sudah memiliki komitmen terhadap CSR akan lebih mudah untuk merekrut karyawan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki komitmen CSR. Sebanyak 51% pencari kerja tidak ingin bekerja di perusahaan yang tidak memberikan CSRC dan 58% mengatakan bahwa penting untuk memilih perusahaan yang sudah menerapkan CSRC. Persentase yang ditunjukkan menunjukkan bahwa CSRC berdampak dalam pilihan karier, dan perusahaan yang berkualitas adalah perusahaan yang sudah menerapkan CSRC.

Perusahaan yang sudah memiliki CSRC dan memiliki karyawan yang berkontribusi positif dalam pekerjaannya dan praktik CSR, akan mengalami ruang untuk belajar dan akan merasakan TaW pada dirinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki CSRC akan merasakan TaW,

karena mereka memiliki kenyamanan secara mental dan fisik. Pernyataan tersebut diperjelas oleh Spreitzer et al., (2005) yang menilai bahwa *thriving* itu penting karena meningkatkan kesehatan dan pengembangan pribadi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa CSRC dan TaW memiliki kesamaan dalam memberikan dampak positif pada individu. Namun, masih kurang penelitian yang secara langsung mengeksplorasi hubungan antara CSRC dan TaW. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki pengaruh CSRC terhadap TaW lebih lanjut.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini akan dirumuskan pada pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *CSR Commitment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *thriving at work*?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *CSR commitment* terhadap *thriving at work*.

1.4. Batasan Masalah

Pada penelitian ini terdapat batasan penelitian, agar penelitian yang dilakukan akan lebih spesifik. Batasan penelitian ini sebagai berikut :

a. CSR commitment

Berdasarkan analisis pada jurnal karangan Vui-Yee Koon dan Yuka Fujimoto (2023), terdapat penggantian nama dari prinsip “*mentoring and coaching*” menjadi *CSR Commitment*, yang mencerminkan bahwa para manajer dan *supervisors* yang berkomunikasi dan mendorong perilaku tanggung jawab sosial karyawan untuk mempromosikan *CSR*.

b. Thriving at work

Thriving at work adalah keadaan psikologis yang muncul dari pengalaman bersama antara vitalitas dan pembelajaran di tempat kerja (Spreitzer *et al.*, 2005). Orang-orang yang berkembang akan mengalami pertumbuhan dengan ditandai perasaan bersemangat dan ingin menjadi lebih baik. Menurut Hall (1998), saat ini berkembang menjadi suatu hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja, karena setiap individu harus belajar menghadapi tantangan karir mereka.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1. Memberikan bukti adanya pengaruh positif *CSR Commitment* terhadap *thriving at work*.

2. Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi pembaca terutama pemilik perusahaan dalam praktik *CSR Commitment*.
3. Memberikan pengalaman bagi penulis dalam mengamati dan mengimplementasikan ilmu yang sudah dipelajari.

1.6.Sistematika Penyajian Laporan

Sistematika penyajian dalam laporan ini terdiri dari lima bab, yaitu :

Bab I Pendahuluan

Bab 1 ini berisi beberapa bagian seperti latar belakang dari Judul penelitian *CSR Commitment* terhadap *thriving at work*, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, batasan masalah, manfaat dari penelitian, dan sistematika penyajian laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab 2 berisikan tentang teori-teori dari *CSR Commitment* dan *thriving at work* yang digunakan oleh penulis, dan bersumber dari beberapa perspektif para ahli sebagai dasar penelitian dan pemaparan dari hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab 3 berisikan sumber data, teknik pengumpulan data, intrumen penelitian, metode pengujian instrument penelitian, dan analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab 4 berisi hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan memberikan pembahasan dari metode yang sudah dilakukan.

Bab V Kesimpulan

Bab 5 berisi kesimpulan, penulis akan memaparkan kembali hasil dari penelitian secara singkat, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat membangun untuk peneliti selanjutnya.

