

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Thriving at Work (TaW)

##### 2.1.1. Definisi Thriving at Work (TaW)

*Thriving* merupakan istilah yang pada awalnya digunakan Benson, (1990) untuk menggambarkan serangkaian hal-hal yang positif (misalnya keberhasilan akademis, kepedulian terhadap orang lain dan komunitas mereka, penegasan keragaman budaya dan etnis, komitmen terhadap gaya hidup sehat). Selanjutnya, *Thriving at Work* (TaW) merupakan keadaan psikologis individu yang positif dan ditunjukkan oleh adanya rasa vitalitas dan pembelajaran yang dialami (Abid et al., 2015). Menurut Bakker et al., (2008) *thriving* memiliki kesamaan secara teoretis dengan keterlibatan kerja. Akan tetapi, terdapat perbedaan antara keduanya, yang terletak pada dasar penciptaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada. Keterlibatan kerja menentukan tingkat keinginan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya pribadi di tempat kerja (Kahn, 1990), sedangkan *thriving* mengidentifikasi sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaan memberi perkembangan pribadi yang bergantung pada penciptaan sumber daya.

*Thriving at work* (TaW) didefinisikan sebagai kondisi psikologis di mana seseorang mengalami rasa vitalitas dan pembelajaran di

tempat kerja (Porath *et al.*, 2012). *Thriving* merupakan sumber energi bagi individu (Brummelhuis & Bakker, 2012). Bagi seseorang yang memiliki energi dan semangat, pembelajaran merupakan hal yang dapat meningkatkan rasa kondusif bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan seseorang di tempat kerja (Sonnentag & Fritz, 2007). Karyawan yang berkembang akan merasakan energi pada saat mengambil tugas atau pekerjaan yang lebih menantang (Carver, 1998)

## **2.2. CSR Commitments (CSRC)**

### **2.2.1. Definisi *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan CSR Commitments (CSRC)**

CSR mengacu pada tindakan dan kebijakan perusahaan yang dilaksanakan oleh perusahaan dan mempertimbangkan pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan *triple bottom line* dari kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan (Aguinis & Glavas, 2012). CSR merupakan komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui praktik bisnis yang bijaksana Kotler & Lee, 2005 dalam (Solihin, 2009). Kegiatan CSR yang biasa dilakukan di perusahaan antara lain mendukung kegiatan kemanusiaan, perlindungan lingkungan, pelatihan, program bantuan, dan lain sebagainya (de Roeck *et al.*, 2014). Penerapan CSR yang baik adalah CSR yang dilakukan dengan komitmen yang kuat dari perusahaan dan nantinya karyawan akan terdorong untuk memiliki komitmen

dalam praktik CSR atau yang disebut dengan CSR *Commitments* (CSRC), Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan yang menerapkan praktik CSR dan berkomitmen, berdampak dalam membentuk perusahaan yang bertanggung jawab dan bijaksana dalam setiap praktik bisnis yang dilaksanakan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
1	“ <i>Investigating How Corporate Social Responsibility Affects Employees’ Thriving at Work : A Social Exchange Perspective</i> ” (Xue Han <i>et al.</i> , 2024)	Penelitian kuantitatif, mengumpulkan data melalui survei online.	Persepsi CSR karyawan dapat secara positif mempengaruhi mereka untuk bertanggung jawab dan berkembang di tempat kerja.
2	“ <i>Can Corporate Social Responsibility Promote Employees’ Taking Charge? The Mediating Role of Thriving at Work and the Moderating Role of Task Significance</i> ” (Aimin <i>et al.</i> , 2021)	Penelitian kuantitatif, mengumpulkan data melalui survei online.	Terdapat pengaruh positif CSR terhadap TAW. Hubungan positif antara CSR dan TAW, berkontribusi dalam memperkaya prasyarat berkembang di tempat kerja.
3	“ <i>Thriving at Work : Toward its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement</i> ”	Penelitian kuantitatif, mengumpulkan data melalui survei.	Karyawan yang dapat berkembang lebih mungkin

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
	(Porath <i>et al.</i> , 2011)		<p>mengambil peran yang aktif dalam mengembangkan karir mereka. Manajer diharapkan untuk terus memantau perkembangan karyawan dan meningkatkan peluang pembelajaran serta pengembangan karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan.</p>
4	<p>“<i>The Influence of Prosocial Motivation and Civility on Work Engagement : The Mediating Role of Thriving at Work</i>” (Ghulam <i>et al.</i>, 2018)</p>	<p>Penelitian kuantitatif, mengumpulkan data dari sektor jasa (bank dan lembaga pendidikan).</p>	<p>Perusahaan harus menekankan pada penciptaan lingkungan yang beradab dan saling menghormati serta mengembangkan motivasi prososial di antara karyawan untuk mendorong perkembangan dan keterlibatan individu dalam pekerjaan di masa yang</p>

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
			penuh tantangan saat ini.
5	<p><i>“Employees’ Perception on Corporate Social Responsibility Practices and Effective Commitment”</i> (Nurulatika Ahmed dan Nor Suziwana Tahir, 2019)</p>	<p>Penelitian kuantitatif, mengumpulkan data melalui survei yang respondennya merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan publik Malaysia.</p>	<p>Persepsi karyawan terhadap praktik CSR adalah positif. Hal ini ditunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan publik menganggap perusahaan mereka bertanggung jawab secara sosial. Praktik CSR dalam perusahaan diterima oleh karyawan karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen afektif mereka di tempat kerja.</p>
6	<p><i>“Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment : Effect of CSR Attitude, Organizational Trust and Identification”</i> (Nimmy <i>et al.</i>, 2020)</p>	<p>Penelitian kuantitatif, mengumpulkan data melalui survei.</p>	<p>Tindakan CSR perusahaan dapat berdampak pada identitas perusahaan dan identitas sosial, selain itu CSR dapat memperkuat persepsi rasa</p>

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
			hormat karyawan dalam perusahaan, jika karyawan diikuti sertakan dalam kegiatan CSR.

(Sumber : [www.emerald.com](http://www.emerald.com), [mdpi.com](http://mdpi.com), [www.frontiers.org](http://www.frontiers.org), [wileyonlinelibrary.com](http://wileyonlinelibrary.com))

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

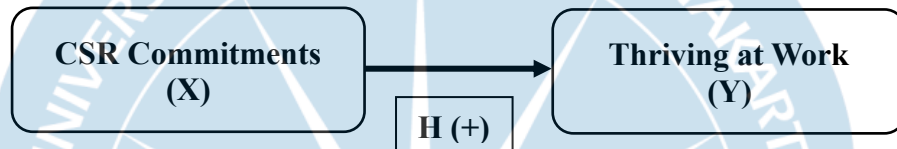
CSRC memiliki peran penting dalam praktik suatu perusahaan dan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga pemangku kepentingan / *stakeholders* (Van Tai et al., 2013). Praktik CSR seperti program pelatihan karyawan dan program pendidikan berkelanjutan dapat dianggap sebagai dukungan sosial terhadap karyawan (Xanthopoulou et al., 2009). Perusahaan yang sudah berkomitmen untuk melakukan CSR akan mendorong karyawan untuk berkomitmen dalam praktik CSR yang sudah diterapkan. Karyawan nantinya dapat merasakan TaW melalui keterlibatan dalam komitmen praktik CSR yang diterapkan oleh perusahaan. CSR dinilai sangat penting bagi perkembangan karyawan dan hal ini sejalan dengan Spreitzer et al., (2005) bahwa TaW yang mengacu pada keadaan psikologis karyawan yang dapat merasakan vitalitas (energi) dan pembelajaran di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan yang sudah menerapkan CSR dan berkomitmen, akan mendorong karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan dan memberikan ruang dalam belajar dari keterlibatan dalam

praktik CSR. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diangkat adalah :

**H : *CSR Commitments* berpengaruh positif terhadap *Thriving at Work*.**

## 2.5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian