

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu unsur yang memiliki peranan penting untuk mengembangkan usaha adalah kepemilikan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Hal ini karena sumber daya manusia berperan aktif untuk menjaga eksistensi perusahaan dan melakukan berbagai macam usaha untuk memajukan organisasi di masa yang akan datang. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia (karyawan) dengan kualitas yang baik akan mampu eksis dalam persaingan bisnis yang ketat dan mampu mengembangkan usahanya. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen perusahaan harus aktif dalam memberdayakan SDM yang dimilikinya.

Banyak cara yang dapat dilakukan dalam rangka memberdayakan karyawan. Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan banyak kontribusi dalam bentuk ide-ide positif dan kreatif untuk pengembangan organisasi (Farid *et al.*, 2019). *Work engagement* atau merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan

memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang.

Arti penting keterlibatan kerja dipahami dengan baik oleh setiap manajemen perusahaan dan selalu diusahakan peningkatannya. Farid *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menguji pengaruh tanggungjawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility/CSR*), keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan prosedural (*procedural justice*), dan perilaku kewarganegaraan (*organizational citizenship behavior/OCB*) sebagai prediktor keterlibatan kerja. Hasil penelitian Farid *et al.*, (2019) memberikan bukti empiris bahwa CSR memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural, perilaku kewarganegaraan dan keterlibatan kerja. Karyawan yang memperoleh keadilan distributif serta keadilan prosedural yang baik secara nyata akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan dan tingkat keterlibatannya dalam pekerjaan. Pada tahap akhir penelitiannya, Farid *et al.*, (2019) membuktikan bahwa perilaku kewarganegaraan yang semakin baik secara nyata mampu meningkatkan keterlibatan kerja.

Peran keterlibatan kerja karyawan dalam organisasi dipandang sebagai hal yang penting oleh PT Freeport Indonesia. Sebagai perusahaan multinasional yang besar, perusahaan membutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi dari para karyawannya. Keterlibatan kerja karyawan PT Freeport tentu saja tidak serta merta meningkat tanpa adanya stimuli yang diberikan oleh perusahaan maupun stimuli yang muncul dalam diri karyawan. OCB

memberikan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Hal ini karena OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Kontribusi individu atau karyawan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja merupakan salah satu bentuk *outcome* dari perlakuan organisasi yang adil baik secara distribusi maupun prosedural. Di sisi yang lain, Keadilan dan keterikatan karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan bagi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan perilaku ekstra peran (OCB) dan keterlibatan kerja juga distimuli oleh aktivitas tanggungjawab sosial perusahaan yang telah dilakukan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh tanggungjawab sosial perusahaan, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan perilaku kewarganegaraan atau perilaku ekstra peran terhadap keterlibatan kerja. Penelitian mengambil obyek karyawan PT Freeport Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *corporate social responsibility* terhadap keadilan distributif?

2. Bagaimana pengaruh *corporate social responsibility* terhadap keadilan prosedural?
3. Bagaimana pengaruh *corporate social responsibility* terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Bagaimana pengaruh *corporate social responsibility* terhadap *work engagement*?
5. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior*?
6. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap *work engagement*?
7. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior*?
8. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap *work engagement*?
9. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *work engagement*?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki tujuan tertentu. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *corporate social responsibility* terhadap keadilan distributif.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *corporate social responsibility* terhadap keadilan prosedural.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *corporate social responsibility* terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *corporate social responsibility* terhadap *work engagement*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap *work engagement*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior*.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap *work engagement*.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *work engagement*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam beberapa bentuk dan bagi beberapa pihak. Penelitian ini secara implisit diharapkan memberi manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi pihak manajemen PT Freeport Indonesia mengenai arti penting keterlibatan kerja sebagai bentuk *outcomes* yang diberikan karyawan

pada organisasi. Pengetahuan pihak manajemen pada variabel-variabel yang mempengaruhi keterlibatan kerja (*corporate social responsibility*, keadilan distributif, keadilan prosedural, *organizational citizenship behavior*) sekiranya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan menjadi lebih tinggi.

2. Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian sejenis di masa yang akan datang dan digunakan sebagai dasar pengembangan model penelitian agar lebih banyak lagi diketahui variabel-variabel yang mempengaruhi keterlibatan kerja.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

