



## RINGKASAN

DEWI RACHMAYANTI. Peran Kepemimpinan Organisasional, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*). Dibimbing oleh MUSA HUBEIS, M. SYAMSUL MAARIF dan M. JOKO AFFANDI.

Di Indonesia dimana perusahaan pertambangan merupakan salah satu perusahaan yang termasuk dalam saham unggulan LQ-45, lebih banyak memperoleh sorotan bahkan tuduhan dalam kontribusinya terhadap kerusakan lingkungan. Perusahaan pertambangan ditengarai dalam berbagai aktivitas kegiatan industrinya sangat rentan terhadap isu pencemaran lingkungan. Gencarnya isu dari LSM lingkungan merupakan fenomena yang menggambarkan bahwa perusahaan tambang merupakan perusahaan yang sensitif pada dampak pencemaran lingkungan yang kerap diindentikkan dengan kehancuran lingkungan.

CSR dan kinerja sosial mungkin tidak identik dengan kepemimpinan etis dan bermoral, namun hubungan yang kuat antara kinerja sosial dan kepemimpinan etis dan bermoral, telah diakui secara luas. Tanggung jawab sosial perusahaan harus menonjolkan kewajiban moral bahwa bisnis yang dilakukan perusahaan adalah bisnis bermasyarakat dan seorang pemimpin mampu membangkitkan komitmen, motivasi, dan memengaruhi perilaku bawahan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Tekanan pemerintah terhadap pelaksanaan CSR masih terus disertai dengan berbagai isu dan tren CSR pada perekonomian global. Usaha peningkatan kesadaran akan pentingnya peran serta perusahaan dalam pelaksanaan *social responsibility* agar terus melindungi kelestarian lingkungan dan sumber daya alam yang langka dengan menitikberatkan adanya pembangunan ekonomi berkelanjutan untuk para *stakeholders* dan perusahaan, terutama di sektor pertambangan dan energi.

Berdasarkan fenomena yang ada, perkembangan dunia bisnis dan tuntutan regulasi mengenai implementasi CSR dan kebijakan lingkungan dewasa ini semakin gencar, dimana berdasarkan laporan tahunan perusahaan, khususnya perusahaan sektor pertambangan *go public* (LQ-45) telah menjalankan CSRnya dengan baik sesuai dengan tuntutan UU bahkan lebih. Namun beberapa kejanggalan di lapangan masih ditemukan seperti: kerusakan lingkungan (air, tanah, udara, dan suara); konflik dengan masyarakat menimbulkan isu sosial dan agama; penghargaan yang diterima oleh perusahaan dari dalam dan luar negeri belum mampu menjawab dan meredam timbulnya kasus-kasus baru; aturan pemerintah dalam pelaksanaan program-program CSR baik di sekitar perusahaan atau di wilayah lainnya; tuntutan global dalam pelaksanaan CSR yang lebih komprehensif dan terintegrasi; tuntutan peran dan kompetensi kepemimpinan dalam pencapaian keberhasilan program CSR dan berbagai masalah lainnya yang timbul. Hal inilah yang mendasari penulis, mengapa penelitian ini perlu dilakukan. Sampai sejauh mana implementasi CSR khususnya dalam bidang *community development* telah dilakukan, bagaimana kinerjanya dan apa yang terjadi di lapangan serta bagaimana peran pemimpin dalam pencapaian kinerja CSR.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan disertasi ini adalah untuk memahami berbagai faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja tanggungjawab sosial, terutama di bidang *community development* perusahaan di sektor pertambangan di Indonesia. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini meliputi *Descriptive Statistic*, SAST (*Strategy Assumption Surfacing and Testing*) dan permodelan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis frekuensi dan analisis tabulasi silang.

Hasil analisis deskriptif menggambarkan secara umum mayoritas profil responden di perusahaan sektor pertambangan saham unggulan Indonesia LQ-45 berada pada level posisi sebagai pengawas/supervisor (*superintendent*) sebanyak 19 orang dan sisanya sebagai manager dan eksekutif manajer. Mayoritas usia responden antara usia 35-44 tahun sebanyak 63 orang dan 45-54 tahun 81 orang, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 159 orang, mayoritas berpendidikan sarjana S1 (103 orang) dan lama bekerja lebih dari tujuh tahun (> 7 tahun) sebanyak 152 orang.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif (0.149) antara level posisi (jabatan) dengan kepemimpinan di LQ-45, semakin tinggi tingkat posisinya menunjukkan gaya kepemimpinan yang semakin kuat. Terdapat hubungan yang positif antara level posisi dan budaya organisasi, level posisi dapat menentukan seberapa besar karyawan mengerti dan memahami, menjalankan budaya organisasi di perusahaan tersebut. Terdapat hubungan positif antara pendidikan dan *employee engagement* (keterlibatan karyawan).

Hasil penelitian dengan metode SAST memberikan hasil bahwa asumsi strategik yang dianggap penting dan pasti berhubungan dengan 10 Isu dan Tren CSR adalah: integrasi CSR (A2); rantai pasokan (A6); persaingan sumber daya air (A8); transparansi (A10); pendekatan kolaboratif dan pembagian keuntungan (A3); isih HAM (A4); konten lokal (A5); hubungan kerja (A9); agenda LSM (A7) dan lisensi lokal (A1).

Untuk SEM, secara keseluruhan menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas konstruk yang baik dengan masing-masing CR dan VE sebesar 97.10(%) dan 65.30(%), hal tersebut sudah memenuhi ketentuan dan syarat dalam model reliabel dalam SEM. Artinya bahwa peubah laten eksogen memiliki kontribusi yang besar dan nyata serta handal pada peubah laten endogen. Semua faktor memiliki kontribusi positif terhadap Kinerja CSR, kecuali pada peubah Kepemimpinan dan *Employee Engagement*. Kepemimpinan tidak berkontribusi secara signifikan sedangkan *Employee Engagement* berkontribusi negatif secara signifikan terhadap Kinerja CSR.

Kata kunci: budaya organisasi, *employee engagement*, kepemimpinan organisasi, kinerja CSR, sektor tambang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.