

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan dibahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan.

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang sangat cepat saat ini memaksa perusahaan untuk juga dapat berkembang dengan cepat. Perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan segala perkembangan dan perubahan kondisi yang ada agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi bagaimana performa dan keberlanjutan masa depan perusahaan.

Istilah “*war of talent*” telah diperkenalkan oleh Steven Hankin dari McKinsey sejak tahun 1997 dan dipopulerkan pada tahun 2001 melalui buku yang ditulis oleh Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, dan Beth Axelrod dalam Harvard Business Press. Namun istilah “*war of talent*” atau sederhananya persaingan dalam menarik dan mempertahankan talenta tidak pernah sekompetitif seperti saat ini. Persaingan ini menjadi tantangan nyata bagi seluruh organisasi dan bisnis, terlepas dari ukuran dan sektor organisasi. Persaingan ini tidak hanya terjadi secara lokal, tetapi juga terjadi secara global mengingat kemudahan akses dan proses globalisasi yang telah merajalela di dunia. Hal ini juga terjadi pada industri perbankan yang dihadapkan dengan berbagai tantangan dalam merekrut karyawan dari generasi

milennial dan Z. Menjelang bonus demografi yang akan terjadi di Indonesia, jumlah karyawan baru dari generasi Z dan milennial di perusahaan meningkat signifikan. Namun perekrutan generasi Z dan milennial memiliki tantangan tersendiri. Salah satunya adalah membangun daya tarik generasi Z dan milennial agar tertarik untuk berkontribusi di industri perbankan. Menurut Rudi As Aturridha selaku *Corporate Secretary* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., keinginan generasi muda untuk masuk ke industri perbankan belum terlalu besar di tengah berbagai alternatif industri yang ada. Selain itu, di tengah era kemajuan teknologi dan digitalisasi ini alternatif jenis pekerjaan juga semakin beragam sehingga hal ini juga menjadi tantangan bagi organisasi, khususnya di industri perbankan dalam merekrut karyawan berkualitas yang dapat memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Peran sumber daya manusia yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi membuat *war of talent* menjadi salah satu perhatian dan fokus organisasi. Hal ini sejalan dengan Laporan Tenaga Kerja iCIMS 2022 yang menyatakan bahwa 92% pemimpin *C-Suite* mengatakan bahwa tanpa adanya talenta yang tepat, mereka akan gagal dalam mencapai tujuan. Talenta terbaik dengan kinerja yang tinggi juga memiliki tingkat produktivitas yang jauh lebih tinggi. Berdasarkan McKinsey Global Survey: War for talent 2000 yang di-*refreshed* pada 2012 menyatakan bahwa, selisih produktivitasnya mencapai delapan kali lipat dibandingkan dengan talenta yang memiliki kinerja rata-rata. Dengan begitu, organisasi dengan talenta terbaik dapat jauh lebih cepat dalam mencapai strategi atau tujuan organisasi sehingga dapat lebih mudah mengalahkan organisasi lain dalam persaingan di dunia bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan strategi-strategi yang

dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dapat menarik dan meningkatkan *job pursuit intention* (JPI) dari calon karyawan potensial dengan talenta terbaik yang saat ini merupakan mahasiswa di perguruan tinggi.

Salah satu aspek yang bisa memberikan keunggulan bagi perusahaan di mata calon karyawan potensial adalah *corporate social responsibility* yang selanjutnya akan disebut CSR dalam penelitian ini. Greening dan Turban (2000) menyatakan bahwa kinerja CSR perusahaan berhubungan positif dengan JPI calon pelamar. Perusahaan yang memiliki CSR yang baik dapat menarik lebih banyak calon pelamar kerja (Evans dan Davis, 2011). CSR merupakan salah satu topik yang saat ini sedang naik daun terutama di dunia bisnis. Kesadaran berbagai golongan masyarakat dan pemerintah terhadap pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat semakin meningkat. Hal ini juga ditunjukkan melalui munculnya peraturan-peraturan yang menggagas perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk menjalankan tanggung jawab sosial perusahaannya masing-masing seperti yang tertulis dalam Pasal 74 Undang-Undang RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan bahwa kewajiban perusahaan untuk melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan adalah perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam. Pemerintah Indonesia juga menghimbau perusahaan, khususnya BUMN, untuk menjalankan CSR dalam bentuk PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan). Selain itu, maraknya penghargaan-penghargaan berkaitan dengan program CSR yang diberikan oleh berbagai forum domestik maupun internasional setiap tahunnya juga semakin menguatkan bahwa CSR

merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi persaingan dan citra perusahaan di mata masyarakat yang berperan sebagai pemangku kepentingan dalam organisasi.

Salah satu perusahaan yang telah melaksanakan program-program CSR dengan baik adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau dikenal sebagai BRI. Sebagai bentuk tanggung jawab sosialnya kepada masyarakat dan lingkungan, BRI menggagas sebuah program CSR yang disebut BRI Peduli. Melalui program BRI Peduli, pada tahun 2021 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk telah menggelontorkan dana sejumlah Rp. 186,6 miliar melalui program-program unggulan dalam pilar sosial seperti BRI Peduli Peduli Sekolah di Daerah Perbatasan, BRI Peduli Bencana Alam dan Non-Alam, Berbagi Kebahagiaan Bersama BRI, dan lain-lain. Dalam pilar ekonomi, pada tahun yang sama BRI mendistribusikan dana sebesar Rp. 13,7 miliar melalui program BRI Peduli Pemberdayaan Perempuan, BRI Peduli Desa BRILiaN, dan lainnya. Sedangkan untuk pilar lingkungan hidup BRI telah mendistribusikan dana sebesar Rp. 70,16 miliar melalui program BRI Peduli Program Bersih Sungai, BRI Peduli Perempuan Komunitas Pohon, dan lain-lain. Pelaksanaan program CSR yang dilakukan oleh BRI memberikan dampak positif bagi perusahaan. Melalui program CSR-nya BRI telah menyabet beberapa penghargaan di bidang CSR seperti Best Bank for CSR in Indonesia dalam ajang Asiamoney Awards 2018 dan 2019, tiga penghargaan dari Top CSR Awards 2022, B-Universe CSR Award 2023 untuk kategori Economic CSR Initiatives dan Outstanding Integrated Corporate CSR Initiatives, Penghargaan Merdeka Award 2024 untuk Kategori CSR Untuk Negeri, dan lain-lain.

Implementasi program CSR yang dilakukan oleh BRI juga berhasil meningkatkan skor Corporate Governance Performance Index (CGPI) perusahaan dari tahun ke tahun.

Para mahasiswa yang saat ini sedang mengenyam pendidikan di tingkat perguruan tinggi sebagian besar merupakan Generasi Z yang dalam beberapa tahun ke depan akan segera memasuki dunia kerja secara profesional. Mereka memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Dalam memilih pekerjaan, mereka tidak hanya memprioritaskan gaji namun juga mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki organisasi. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh The Randstad, hampir 50 persen Milenial dan Generasi Z tidak akan menerima pekerjaan di organisasi dengan nilai-nilai keadilan dan sistem keberlanjutan yang tidak sejalan dengan nilai yang mereka miliki. Pendidikan mengenai CSR yang didapatkan oleh mahasiswa juga memengaruhi mereka sehingga mereka berniat untuk bekerja di organisasi yang mempraktikkan CSR (Duarte et al., 2014). Selain itu, kontribusi kepada masyarakat juga menjadi salah satu hal yang dipertimbangkan dalam menilai organisasi atau perusahaan yang baik (McKinsey). Oleh karena itu, pengimplementasian program-program CSR yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan yang secara tidak langsung juga akan membantu perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya.

Berdasarkan uraian diatas, dalam melakukan penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi CSR (WER, LR, ETR, PR

dan ENR) dapat memberikan pengaruh terhadap JPI calon pelamar kerja pada sebuah perusahaan, terutama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) sebagai contoh perusahaan. Judul yang akan diteliti adalah **“Pengaruh Dimensi-Dimensi *Corporate Social Responsibility* terhadap *Job Pursuit Intention* Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada Perusahaan Perbankan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia”**. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh dimensi CSR dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan secara daring melalui berbagai *platform* komunikasi dan media sosial.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang yang telah disusun dalam bagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Workplace Economic Responsibility* (WER) berpengaruh terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI)?
2. Apakah *Legal Responsibility* (LR) berpengaruh terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI)?
3. Apakah *Ethical Responsibility* (ETR) berpengaruh terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI)?
4. Apakah *Philanthropic Responsibility* (PR) berpengaruh terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI)?
5. Apakah *Environmental Responsibility* (ENR) berpengaruh terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI)?

1.3. Batasan Penelitian

Batasan masalah dibuat agar penelitian menjadi lebih fokus dan tepat sasaran dengan tujuan awal. Batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup mahasiswa FBE UAJY yang berada pada tingkat akhir masa studinya (angkatan 2018 – 2022).
2. Penelitian ini menggunakan program-program CSR yang dilakukan oleh Bank BRI sebagai contoh dalam mempertimbangkan niat melamar kerja responden pada organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh WER terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI).
2. Untuk mengetahui pengaruh LR terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI).
3. Untuk mengetahui pengaruh ETR terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI).
4. Untuk mengetahui pengaruh PR terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI).
5. Untuk mengetahui pengaruh ENR terhadap niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI).

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai CSR dan pengaruhnya terhadap JPI dengan perspektif yang lebih luas, yaitu dengan mengadopsi perspektif multi-dimensi CSR.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu semua organisasi ketika berhadapan dengan masalah rekrutmen dengan menerapkan CSR sebagai salah satu keunggulan kompetitif. Dengan begitu diharapkan organisasi dapat menarik talenta-talenta terbaik yang dapat meningkatkan performa dan kemampuan organisasi dalam bersaing di dunia bisnis.

1.6. Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan adalah agar penelitian ini dapat lebih mudah dipahami secara komprehensif oleh setiap pihak yang ingin memperoleh informasi mengenai pengaruh dimensi-dimensi CSR terhadap JPI. Materi-materi dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 5 (lima) bab. Setiap bab disertai dengan beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua memuat tentang pengertian dan landasan teori yang menjadi acuan dalam penelitian, yaitu teori tentang CSR, 5 (lima) dimensi CSR (WER, LR, ETR, PR, ENR), dan JPI. Selain itu, bab ini juga berisi mengenai penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga membahas mengenai metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Dalam bab ini diuraikan mengenai lingkup dari penelitian, metode yang digunakan dalam pengumpulan dan pengukuran data, metode pengujian instrumen, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi mengenai hasil analisis data yang diperoleh dan pembahasan tentang tahapan yang digunakan dalam proses penelitian. Bab ini memuat karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, statistik deskriptif, hasil uji hipotesis, dan pembahasan dari setiap hasil statistik yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

Bab lima membahas mengenai kesimpulan dari penelitian ini, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

