

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian serta teori-teori menurut para ahli dari setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menjelaskan mengenai kerangka penelitian dan hipotesis yang dikembangkan.

2.1. *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) didefinisikan sebagai komitmen perusahaan dalam mengembangkan ekonomi yang berkelanjutan bersama dengan karyawan dan keluarga mereka, komunitas lokal, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup mereka (World Business Council for Sustainable Development, 2014 dalam Tarigan et al., 2021). Menurut Wibisono (2007:8) dalam Chandra (2023) CSR adalah komitmen perusahaan untuk berperilaku etis terhadap para pemangku kepentingan, meningkatkan pengaruh positif dengan mengurangi pengaruh negatif yang meliputi sudut pandang ekonomi, sosial dan lingkungan untuk memperoleh pembangunan yang berkelanjutan. Bowen (dalam Chandra, 2023) menyatakan bahwa CSR ialah keputusan yang dimiliki perusahaan terhadap masyarakat untuk memberikan dampak-dampak positif. Dalam penerapannya, CSR dilandaskan pada 3 teori, yaitu teori pemangku kepentingan (*stakeholder theory*), teori legitimasi (*legitimacy theory*), dan teori sinyal (*signal theory*). Teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa tujuan perusahaan tidak hanya terbatas pada pemenuhan kepentingan dan keuntungan perusahaan saja, tetapi juga harus memenuhi kepentingan pemangku kepentingan lainnya. Teori ini menyatakan

bahwa perusahaan mengungkapkan informasi kepada pemangku kepentingannya dengan tujuan untuk menjaga hubungan baik dengan pemangku kepentingannya serta memberikan informasi tentang hak-hak yang menjadi haknya (Cahaya et al., 2015 dalam Tarigan et al., 2021). Pemangku kepentingan dapat meliputi pemerintah, perusahaan pesaing, masyarakat, lingkungan internasional, lembaga diluar perusahaan, lembaga pemerhati lingkungan, pekerja perusahaan, dan lain-lain yang keberadaannya sangat mempengaruhi dan dipengaruhi perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah menyeimbangkan konflik antara pemangku kepentingan dengan memenuhi tujuan dari masing-masing pemangku kepentingan terkait (Mery, 2019). Melakukan CSR dapat mengurangi konflik antara perusahaan dengan pemangku kepentingan mereka (Wu et al., 2017 dalam Mery, 2019).

Teori legitimasi menunjukkan bagaimana perusahaan berusaha untuk dapat menyesuaikan diri dengan persepsi dan asumsi yang dimiliki oleh masyarakat pada perusahaan. CSR yang dilakukan oleh perusahaan dapat dijadikan sebagai salah satu upaya untuk dapat memenuhi legitimasi dari masyarakat sehingga masyarakat dapat menerima dan mendukung keberadaan perusahaan. Penerimaan serta dukungan masyarakat terhadap eksistensi perusahaan akan mendukung perusahaan menuju kehidupan yang berkelanjutan (Mery, 2019). Selanjutnya teori sinyal menggambarkan perilaku dua pihak ketika mereka mengakses informasi tertentu. Pengirim informasi perlu memilih cara untuk mengkomunikasikan informasi (sinyal) dan penerima perlu memilih cara untuk memahami sinyal (Connelly et al., 2011 dalam Moorthy et al., 2017). Teori sinyal umumnya digunakan dalam beberapa penelitian terdahulu untuk menggambarkan hubungan antara CSR dan JPI

(Tarigan et al., 2021; Moorthy et al., 2017; Magbool et al., 2016; Story et al., 2016). Perusahaan dapat memilih informasi apa saja yang ingin mereka kirimkan sebagai sinyal kepada calon karyawan potensial mereka untuk meningkatkan daya tarik organisasi. Dalam penelitian ini, kelima dimensi CSR (WER, LR, ETR, PR dan ENR) digambarkan sebagai sinyal yang ingin disampaikan oleh organisasi kepada calon karyawan potensial mereka dengan menggunakan landasan teori sinyal.

2.2. Dimensi *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Carrol pertama kali memperkenalkan diagram grafis tentang empat tanggung jawab sosial perusahaan pada 1979 yang mengusulkan bahwa tanggung jawab ekonomi, hukum, etika, dan diskresioner masing-masing memiliki proporsi sebesar 4:3:2:1. Pada tahun 1991, Carrol menyempurnakan model CSR-nya dengan menyajikan piramida CSR seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 (Nalband dan Kelabi, 2014 dalam Moorthy et al., 2017).



Sumber: Carrol (1991) dalam Moorthy et al. (2017)

Gambar 2.1
Piramida CSR

Dalam piramida CSR yang diusulkan oleh Carrol pada tahun 1991, CSR diklasifikasikan ke dalam empat kategori yaitu *workplace economic*, *legal*, *ethical*, dan *philanthropic responsibility*. Namun pada tahun 2017, Moorthy et al. memasukkan *environmental responsibility* sebagai bagian dari CSR dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kelima dimensi CSR. Berikut ini merupakan dimensi-dimensi CSR (Moorthy et al., 2017):

2.2.1. *Workplace Economic Responsibility* (WER)

Workplace Economic Responsibility (WER) didefinisikan sebagai tanggung jawab perusahaan untuk memberikan manfaat kepada karyawannya seperti lingkungan kerja yang berkualitas, upah dan kompensasi yang wajar, keselamatan kerja, pelatihan, serta pendidikan dan pengembangan keterampilan (Lin et al., 2012 dalam Tsai et al., 2014; Moorthy et al., 2017). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa WER telah secara positif memengaruhi niat pencari kerja untuk melamar pekerjaan (Lin et al., 2012; Wang, 2013; Fruhen et al., 2015; Moorthy et al., 2017).

2.2.2. *Legal Responsibility* (LR)

Legal Responsibility (LR) mengacu pada tanggung jawab organisasi untuk menyelesaikan misi bisnisnya dalam kerangka persyaratan hukum dan perundang-undangan (Lin et al., 2012 dalam Tsai et al., 2014; Moorthy et al., 2017). Menurut Wayne dan Casper (2012), *legal responsibility* juga berpengaruh secara positif bagi JPI calon pelamar. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evan dan Davis (2011), Avery et al. (2013), Duarte et al. (2014), dan Moorthy et al. (2017) juga menunjukkan hasil yang sama.

2.2.3. *Ethical Responsibility (ETR)*

Ethical Responsibility (ETR) mengacu pada praktik perusahaan yang diminta atau diharapkan oleh masyarakat untuk melindungi hak moral pemangku kepentingan meskipun praktik ini tidak diatur oleh hukum (Geva, 2008 dalam Tsai et al., 2014). Menurut Lee et al. (2014), organisasi wajib memiliki kode etik yang memengaruhi segala keputusan manajemen dalam menangani masalah masyarakat dan pemangku kepentingan publik. Praktik bisnis yang etis memiliki hubungan yang positif dengan daya tarik organisasi (Kang dan Alcantara (2011) dalam Moorthy et al., 2017). Daya tarik organisasi yang tinggi tentunya juga akan memberikan dampak positif terhadap JPI calon pelamar.

2.2.4. *Philanthropic Responsibility (PR)*

Philanthropic Responsibility (PR) mengacu pada tanggung jawab perusahaan untuk terlibat dalam tindakan sosial yang tidak diamanatkan, tidak diharuskan oleh hukum, atau diharapkan dari perusahaan dalam arti moral atau etika (Carroll, 1979; Lin, 2010 dalam Tsai et al., 2014). *Philanthropic responsibility* dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti sumbangan atau donasi yang diberikan oleh perusahaan, serta mendukung dan mendorong kegiatan-kegiatan sukarela di antara karyawan dan pelanggan melalui berbagai kolaborasi (Tsai et al., 2014 dalam Moorthy et al., 2017). Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Duarte et al. (2014), Jones et al. (2014), dan Rupp et al. (2013) menunjukkan terdapat hubungan positif antara PR dan JPI calon pelamar kerja.

2.2.5. *Environmental Responsibility (ENR)*

Environmental Responsibility (ENR) didefinisikan sebagai upaya-upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meminimalkan potensi dampak negatif yang dihasilkan dari aktivitas bisnis mereka terhadap lingkungan (Rupp et al., 2013 dalam Moorthy et al., 2017). Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leveson dan Joiner (2014), Lis (2012) dan Grolleau et al. (2012) dalam Moorthy et al. (2017) menyatakan bahwa ENR merupakan salah satu atribut penting dalam merekrut karyawan bertalenta terbaik. Meskipun demikian, aspek lingkungan sebagai salah satu komponen penting dalam CSR masih kurang diperhatikan dalam berbagai literatur rekrutmen. Dalam beberapa studi terdahulu mengenai aspek lingkungan terdapat banyak ketidakkonsistenan, beberapa menyatakan bahwa keterlibatan organisasi pada aspek lingkungan berpengaruh secara positif terhadap calon karyawan potensial (Behrend et al., 2009; Gully et al., 2013), namun penelitian lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan (Lis, 2012; Turban dan Greening, 1997). Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan pada aspek lingkungan terhadap JPI.

2.3. **Manfaat Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility (CSR)* Bagi Perusahaan**

Perusahaan yang dapat melaksanakan praktik *corporate social responsibility* yang baik dapat memperoleh berbagai manfaat, diantaranya yaitu dapat memiliki citra yang baik di mata masyarakat sehingga perusahaan dapat terus

bertumbuh dan berkembang secara berkelanjutan, mempermudah akses perusahaan dalam memperoleh permodalan (*capital*), mampu menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, serta dapat meningkatkan pengambilan keputusan pada hal-hal yang kritis (*critical decision making*) dan mempermudah pengelolaan manajemen risiko (*risk management*) (Wibisono, 2007:99 dalam Ardani dan Mahyuni, 2020). Manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dari pelaksanaan CSR tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap masa depan perusahaan serta bagaimana posisi perusahaan di antara para pesaingnya dalam persaingan dunia bisnis yang ketat dan dinamis.

2.4. Landasan Hukum *Corporate Social Responsibility* (CSR) di Indonesia

Kesadaran berbagai golongan masyarakat dan pemerintah Indonesia mengenai pentingnya pelaksanaan CSR yang semakin meningkat mendorong pemerintah untuk menciptakan peraturan-peraturan yang mengatur mengenai pelaksanaan CSR bagi perusahaan-perusahaan yang melakukan aktivitas bisnisnya di Indonesia. Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang program CSR di Indonesia adalah Undang-Undang N0. 40 Tahun 2007 Pasal 74 tentang Perseroan Terbatas yang berbunyi:

- (1) Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.
- (2) Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai

biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran.

- (3) Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Program CSR pada perusahaan BUMN yang merupakan perusahaan milik negara dan usahanya dijalankan oleh negara juga diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-05/MBU/04/2021 tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pasal 2 dalam peraturan ini menyatakan bahwa BUMN wajib melaksanakan Program TJSL BUMN dengan memenuhi ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini. Dalam pasal 3 ditegaskan bahwa Program TJSL BUMN dilakukan dengan tujuan untuk:

- a. memberikan kemanfaatan bagi pembangunan ekonomi, pembangunan sosial, pembangunan lingkungan serta pembangunan hukum dan tata kelola bagi perusahaan.
- b. berkontribusi pada penciptaan nilai tambah bagi perusahaan dengan prinsip yang terintegrasi, terarah dan terukur dampaknya serta akuntabel.
- c. membina usaha mikro dan usaha kecil agar lebih tangguh dan mandiri serta masyarakat sekitar perusahaan.

Program TJSL BUMN dilaksanakan berdasarkan 4 pilar utama yang diatur dalam pasal 5, yaitu:

- a. sosial, untuk tercapainya pemenuhan hak dasar manusia yang berkualitas secara adil dan setara untuk meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat;
- b. lingkungan, untuk pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan yang berkelanjutan sebagai penyangga seluruh kehidupan;
- c. ekonomi, untuk tercapainya pertumbuhan ekonomi berkualitas melalui keberlanjutan peluang kerja dan usaha, inovasi, industri inklusif, infrastruktur memadai, energi bersih yang terjangkau dan didukung kemitraan; dan
- d. hukum dan tata kelola, untuk terwujudnya kepastian hukum dan tata kelola yang efektif, transparan, akuntabel dan partisipatif untuk menciptakan stabilitas keamanan dan mencapai negara berdasarkan hukum.

2.5. Pelaksanaan Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI)

BRI sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berkomitmen dalam kegiatan pengembangan masyarakat melalui pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) Perusahaan yang dikomunikasikan secara internal sebagai Program TJSL BRI Peduli. Pelaksanaan Program TJSL BRI Peduli mengacu pada Peraturan Menteri BUMN No. PER-05/MBU/04/2021 tanggal 8 April 2021 tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.

Sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN tersebut, terjadi perubahan pada sektor penyaluran Program CSR BRI Peduli yang sebelumnya mengacu pada 7 sektor Pengembangan Masyarakat, kini mengacu pada 4 pilar utama yaitu pilar sosial, pilar ekonomi, pilar lingkungan, dan pilar hukum & tata kelola dengan

kegiatan yang diarahkan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*). Pelaksanaan program CSR BRI juga berpedoman pada konsep *Triple Bottom Line* yaitu *Pro People*, *Pro Planet*, dan *Pro Profit* yang melandasi berbagai program BRI selama ini. Hal ini juga sejalan dengan strategi Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (ESG) dalam setiap kegiatan bisnis dan investasi. Penyaluran Program TJSL BRI Peduli periode 2022 adalah sebagai berikut:

1. Pilar Sosial

Pilar sosial dalam program CSR BRI Peduli berfokus pada pencapaian pemenuhan hak asasi manusia secara adil dan merata untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat. Pilar sosial mencakup tujuan nomor 1, 2, 3, 4, dan 5 dalam SDG. Pada tahun 2021 BRI telah menyalurkan bantuan sebesar Rp. 186,6 miliar kepada masyarakat melalui pelaksanaan program unggulan pada pilar sosial, antara lain:

- a. Bantuan Dana Pendidikan untuk Anak Tenaga Kesehatan Covid-19, yang diberikan bertepatan dengan peringatan HUT RI ke-76 kepada 1.800 anak tenaga kesehatan Covid-19 dari berbagai rumah sakit di Indonesia.
- b. BRI Peduli Peduli Sekolah di Daerah Perbatasan. Melalui program “Ini Sekolahku”, BRI membantu 4 (empat) sekolah yang berada di daerah perbatasan untuk merenovasi fasilitas sekolah. Bantuan tersebut diberikan di Atambua, Nusa Tenggara Timur; Karimun, Kepulauan Riau; Jayapura; dan Nunukan, Kalimantan Utara.

- c. BRI Peduli Bencana Alam dan Non-Alam dengan membentuk tim tanggap darurat yang disebut Tim Elang pada tahun 2021 yang tugas utamanya adalah melaporkan aset dan operasional BRI, pekerja BRI beserta keluarga, serta menyalurkan bantuan dari BRI Group.
- d. Bantuan Peralatan Medis. Untuk membantu pemerintah dalam menekan penyebaran wabah Covid-19, BRI mengirimkan peralatan medis ke 74 rumah sakit di seluruh Indonesia. Bantuan tersebut meliputi tempat tidur rumah sakit, tabung oksigen, oksimeter, dan lain-lain.
- e. Berbagi Kebahagiaan Bersama BRI. BRI menyelenggarakan kegiatan di bulan Ramadan 1442 H dengan memberikan bantuan sembako kepada 200 panti asuhan dan 50 panti jompo di seluruh Indonesia.

2. Pilar Ekonomi

Pilar ekonomi dalam BRI Peduli berfokus pada pencapaian pertumbuhan ekonomi berkelanjutan melalui penyediaan lapangan kerja dan kesempatan usaha yang berkelanjutan, inovasi, inklusi keuangan, infrastruktur, energi bersih yang terjangkau, dan kemitraan yang suportif. Pilar ekonomi ditargetkan untuk mencapai tujuan nomor 7, 8, 9, 10, dan 17 dalam SDG. Untuk pilar ekonomi, BRI telah menyalurkan dana sebesar Rp. 13,7 miliar pada tahun 2021 untuk program-program pemberdayaan masyarakat, antara lain:

- a. BRI Peduli Pemberdayaan Perempuan. Program ini diberikan untuk mendukung kelompok usaha dalam bentuk pelatihan dan perlengkapan usaha. Bantuan ini diberikan kepada 18 kelompok usaha perempuan di seluruh Indonesia.

b. BRI Peduli Desa BRILiaN. Program ini memberikan bantuan kepada desa dalam bentuk pemberdayaan masyarakat dan sarana prasarana pendukung. Pada tahun 2021, terdapat 5 (lima) desa yang ditetapkan sebagai Desa BRILiaN, yaitu Desa Sukalaksana, Garut; Dusun Butuh, Magelang; Desa Ketapanrane, Mojokerto; Desa Sanankerto, Malang; dan Desa Tebara, Sumba Barat.

c. Bantuan Sarana Usaha. Melalui program ini BRI memberikan bantuan berupa sarana penunjang usaha bagi UMKM yang berada di sekitar unit kerja BRI. Program ini telah dilaksanakan dengan membantu penyediaan sarana menjahit bagi kelompok penjahit wanita di wilayah Maumere dan sarana berupa kendaraan bagi kelompok tani di Desa Guwa Lor, Kaliwedi Cirebon.

3. Pilar Lingkungan

Program CSR BRI Peduli pada pilar lingkungan difokuskan pada pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang berkelanjutan sebagai penopang kehidupan semua makhluk hidup. Pilar lingkungan mencakup tujuan nomor 6, 11, 12, 13, 14, dan 15 dalam SDG. Untuk pilar lingkungan, BRI telah menyalurkan dana sebesar Rp. 70,16 miliar pada tahun 2021 melalui program-program berikut:

a. BRI Peduli Program Bersih Sungai. Kegiatan yang dilakukan meliputi revitalisasi sungai, pembangunan sarana fisik, dan edukasi lingkungan sehat. Selain itu, warga yang tinggal di sekitar bantaran sungai diberikan pelatihan tentang cara mengelola sampah agar dapat menghasilkan nilai ekonomi.

- b. BRI Peduli Perempuan Komunitas Pohon. Program ini meliputi pembangunan infrastruktur fisik untuk Pertanian Perkotaan, penanaman tanaman hias, pembangunan rumah kaca dan infrastruktur lainnya; serta pemberian bantuan tanaman produktif berupa sayur, buah, obat rumahan, dan jenis lainnya.
- c. Pengelolaan Sampah Terpadu. BRI memberikan bantuan renovasi/pembangunan Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST) beserta perlengkapan pendukung di Jakarta.
- d. Bantuan Penanaman Pohon Abadi dan Produktif. Dalam program ini BRI menyerahkan bantuan bibit pohon produktif kepada BRIGIF 21 Komodo Kupang. Bibit yang ditanam antara lain cendana, asam jawa, jambu biji, flamboyan, mangga, kelor, dan tanaman buah lainnya. Selain itu BRI juga memberikan perlengkapan berupa pupuk, perlengkapan untuk menyiram tanaman, dan berbagai perlengkapan serta fasilitas lainnya.

2.6. *Job Pursuit Intention (JPI)*

Niat pelamar dalam mengejar pekerjaan (JPI) didefinisikan sebagai niat pencari kerja untuk secara aktif mengejar pekerjaan dan menghadiri wawancara kerja di suatu organisasi (Jaidi et al., 2011 dalam Tarigan et al., 2021). Breaugh, Cable dan Turban, dan Rynes dalam Tsai et al., 2014 menyatakan bahwa sebagian besar pelamar kerja tidak mengetahui secara menyeluruh mengenai perusahaan tertentu oleh karena itu mereka biasanya menggunakan reputasi perusahaan sebagai salah satu tolak ukur untuk menentukan niat mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Saat ini, perusahaan mengalami kesulitan dalam memperoleh

tenaga kerja yang berkualitas padahal jumlah angkatan kerja yang tersedia melimpah jumlahnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang efektif untuk dapat menarik calon karyawan potensial yang berkualitas untuk berkeinginan melamar dan bergabung dengan perusahaan. CSR merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menarik talenta-talenta berkualitas. CSR yang dipersepsikan oleh perusahaan biasanya digunakan sebagai sinyal yang memandu niat calon pelamar kerja untuk melamar pekerjaan (Tsai et al., 2014). Setiap dimensi CSR (WER, LR, ETR, PR, dan ENR) dianggap sebagai petunjuk utama dalam pencarian pekerjaan yang secara positif dapat meningkatkan JPI calon pelamar.

2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No .	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Influence of Corporate Social Responsibility in Job Pursuit Intention Among Prospective Employees in Malaysia</i> (Moorthy et al., 2017)	1. <i>Workplace Economic Responsibility</i> (WER) 2. <i>Legal Responsibility</i> (LR) 3. <i>Ethical Responsibility</i> (ETR) 4. <i>Philanthropic Responsibility</i> (PR) 5. <i>Environmental Responsibility</i> (ENR) 6. <i>Job Pursuit Intention</i> (JPI)	Pengambilan sampel: kuesioner dengan metode tatap muka. Target responden: mahasiswa S1 bisnis (tahun ke-3 dan ke-4) dari 5 universitas swasta terkemuka di Malaysia.	1. <i>Workplace economic responsibility</i> (WER) mempengaruhi <i>job pursuit intention</i> (JPI) pelamar secara signifikan. 2. <i>Legal responsibility</i> (LR) mempengaruhi <i>job pursuit intention</i> (JPI) pelamar secara signifikan.

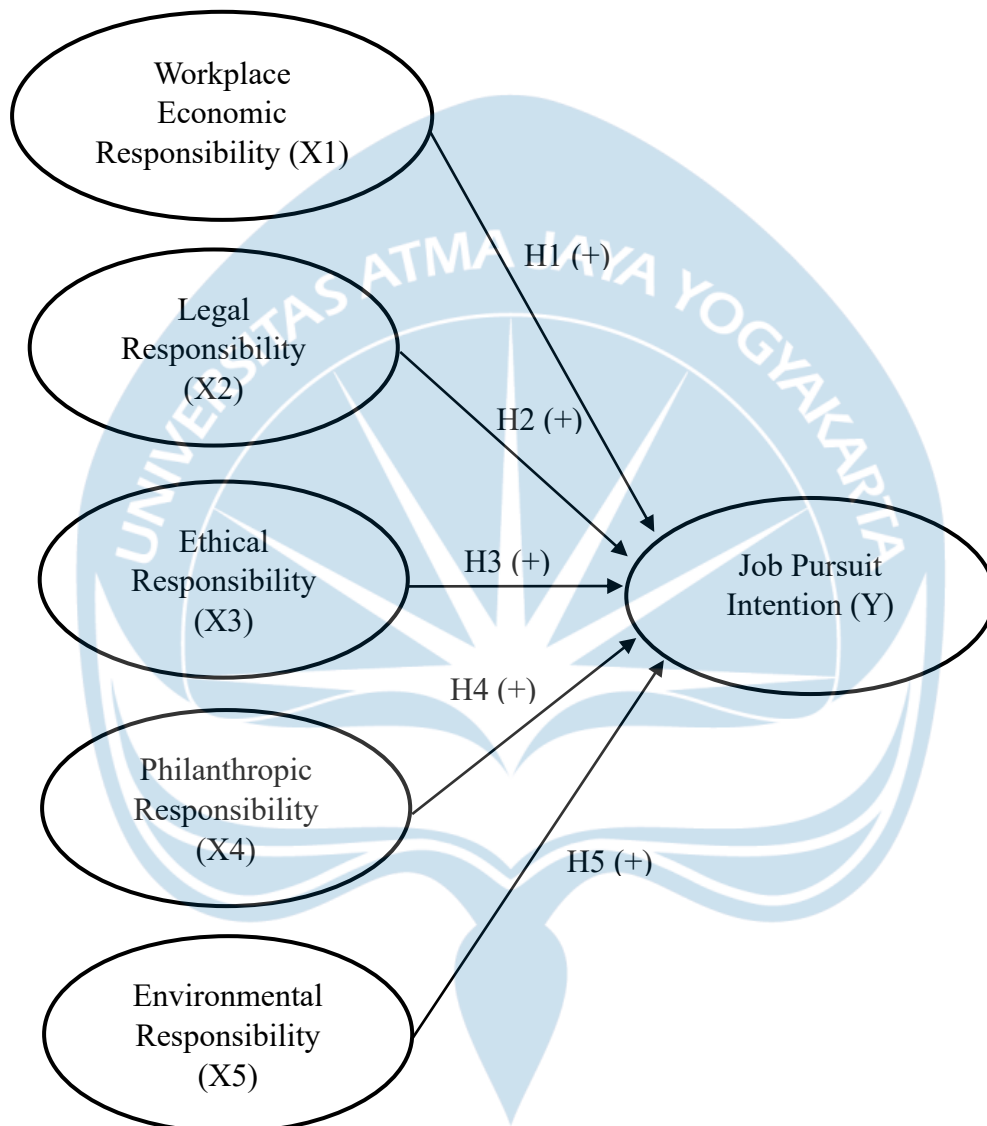
			Analisis: analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi Pearson, dan analisis inferensial.	3. <i>Ethical responsibility</i> (ETR) tidak mempengaruhi <i>job pursuit intention</i> (JPI) pelamar secara signifikan. 4. <i>Philanthropic responsibility</i> (PR) mempengaruhi <i>job pursuit intention</i> (JPI) pelamar secara signifikan. 5. <i>Environmental responsibility</i> (ENR) mempengaruhi <i>job pursuit intention</i> (JPI) pelamar secara signifikan.
2.	<i>Corporate Social Responsibility, Job Pursuit Intention, Quality of Work Life and Employee Performance: Case Study from Indonesia Controversial Industry</i> (Tarigan et al., 2021)	1. <i>Corporate Social Responsibility</i> 2. <i>Job Pursuit Intention</i> 3. <i>Employee Performance</i> 4. <i>Quality of Work Life</i>	Pengambilan sampel: menggunakan <i>convenience sampling</i> melalui kuesioner. Target responden: karyawan di 45 perusahaan Indonesia yang termasuk dalam industri yang kontroversial.	1. <i>Corporate social responsibility</i> mempengaruhi JPI. 2. <i>Corporate social responsibility</i> mempengaruhi EP. 3. <i>Corporate social responsibility</i> mempengaruhi QWL. 4. <i>Job pursuit intention</i> mempengaruhi QWL. 5. <i>Quality of work life</i> mempengaruhi EP.

			Analisis: analisis deskriptif, PLS dengan menggunakan <i>software</i> WarpPLS.	
3.	<i>Can Green Human Resource Management Attract Young Talent? An Empirical Analysis</i> (Chaudhary, 2018)	1. <i>Green Human Resource Management</i> (GHRM) 2. <i>Job Pursuit Intention</i> (JPI) 3. <i>Organizational Prestige</i> (OP) 4. <i>Environmental Orientation</i> (EO) 5. Jenis Kelamin	Pengambilan sampel: kuesioner daring yang didistribusikan melalui alamat <i>email</i> institusi masing-masing partisipan. Target responden: mahasiswa Teknik tingkat akhir dari berbagai departemen di sebuah institusi Teknik ternama di India. Analisis: analisis deskriptif, analisis regresi linear hirarki, dan prosedur <i>bootstrapping</i> menggunakan SPSS.	1. Terdapat hubungan yang signifikan antara GHRM, OP dan JPI. 2. GHRM memprediksi JPI secara signifikan. 3. OP memiliki efek mediasi parsial pada hubungan antara GHRM dan JPI. 4. EO memoderasi hubungan antara GHRM dan OP 5. EO memoderasi efek tidak langsung GHRM pada JPI melalui OP. 6. Jenis kelamin tidak memoderasi hubungan antara GHRM dan OP. 7. Jenis kelamin tidak memoderasi efek tidak langsung GHRM pada JPI melalui OP.
4.	<i>Modeling Job Pursuit Intention:</i>	1. <i>Economic Citizenship</i>	Pengambilan sampel:	1. Hubungan antara <i>Economic Citizenship</i> dan

	<i>Moderating Mechanisms of Socio-Environmental Consciousness</i> (Tsai et al., 2014)	2. <i>Legal Citizenship</i> 3. <i>Ethical Citizenship</i> 4. <i>Philanthropic Citizenship</i> 5. Kesadaran sosial-lingkungan (variabel moderasi) 6. Niat mencari pekerjaan (JPI)	menggunakan kuesioner. Target responden: mahasiswa tingkat akhir S1 dan MBA dari perguruan tinggi manajemen di dua universitas besar di Taiwan. Analisis: <i>confirmatory factory analysis</i> (CFA) dan analisis regresi hirarki.	niat mencari pekerjaan (JPI) dimoderasi secara negatif oleh kesadaran sosial-lingkungan (H1 didukung sebagian). 2. Kesadaran sosial-lingkungan tidak memiliki efek moderasi pada hubungan antara <i>Legal Citizenship</i> dan niat mencari pekerjaan (JPI) (H2 didukung sebagian). 3. Hubungan antara <i>Ethical Citizenship</i> dan niat mencari pekerjaan (JPI) dimoderasi secara positif oleh kesadaran sosial-lingkungan (H3 didukung sepenuhnya). 4. Hubungan antara <i>Philanthropic Citizenship</i> dan niat mencari pekerjaan (JPI) dimoderasi secara positif oleh kesadaran sosial-lingkungan (H4 didukung sepenuhnya).
--	---	---	---	--

2.8. Kerangka Penelitian

Bagan kerangka yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Moorthy et al. (2017)

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.9. Pengembangan Hipotesis

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengembangan hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini.

2.9.1. Pengaruh *Workplace Economic Responsibility* (WER) terhadap *Job Pursuit Intention* (JPI)

Perusahaan sebagai salah satu unit ekonomi dasar dalam masyarakat menjadikan dimensi *workplace economic responsibility* sebagai dimensi yang paling penting dan utama dalam CSR (Carrol, 1979 dalam Tsai et al., 2014). Oleh karena itu perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik, pelatihan, penghargaan (*rewards*) dan *job advancement* sambil memproduksi barang atau jasa dan memperoleh keuntungan melalui aktivitas bisnisnya (Cable dan Judge, 1994; Lin et al., 2012; Weyzig, 2009 dalam Tsai et al., 2014). *Workplace economic responsibility* perusahaan yang baik menandakan bahwa perusahaan tersebut adalah organisasi yang layak untuk diperjuangkan (Aiman-Smith et al., 2001), sehingga ini akan memotivasi niat individu untuk melamar pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Moorthy et al. (2017) mengungkapkan bahwa variabel *workplace economic responsibility* (WER) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan JPI. Dalam penelitian ini, variabel WER memiliki korelasi yang paling kuat dengan JPI dibanding variabel-variabel dimensi CSR lainnya (LR, ETR, PR, dan ENR). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tsai et al. (2014) yang menunjukkan bahwa WER berhubungan secara signifikan dengan JPI. Penelitian yang dilakukan oleh Wang (2013) dan Fruhen et al. (2015) juga

menunjukkan hasil yang sama. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H1: *Workplace Economic Responsibility* (WER) (X1) secara signifikan mempengaruhi *Job Pursuit Intention* (JPI) (Y).

2.9.2. Pengaruh *Legal Responsibility* (LR) terhadap *Job Pursuit Intention* (JPI)

Intention (JPI)

Dalam melaksanakan berbagai aktivitas bisnisnya, perusahaan diharapkan dapat tetap memenuhi tujuan-tujuan organisasi sambil tetap mematuhi kerangka persyaratan hukum dan perundang-undangan yang berlaku (Carroll 1979; Lin et al., 2012). Ketika calon karyawan potensial melihat misalnya sebuah perusahaan melakukan tindakan yang ilegal, mereka akan meragukan organisasi karena berspekulasi bahwa mereka juga bisa saja menjadi korban pelanggaran etika organisasi dan pada akhirnya akan menghambat niat mereka untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Moorthy et al. (2017) mengungkapkan bahwa variabel *legal responsibility* (LR) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan JPI. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsai et al. (2014) dan Duarte et al. (2014) yang menunjukkan bahwa LR berhubungan secara signifikan dengan JPI. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H2: *Legal Responsibility* (LR) (X2) secara signifikan mempengaruhi *Job Pursuit Intention* (JPI) (Y).

2.9.3. Pengaruh *Ethical Responsibility* (ETR) terhadap *Job Pursuit*

Intention (JPI)

Persepsi yang dimiliki seseorang mengenai bagaimana etika suatu perusahaan dipengaruhi oleh anggapan mereka mengenai seberapa adil dan etisnya tindakan yang dilakukan perusahaan (Cropanzano et al., 2001 dalam Tsai et al., 2014). Pelamar kerja mengandalkan keadilan etis untuk mengkonfirmasi apakah suatu perusahaan bereputasi baik, tidak bias, dan akan memperlakukan mereka secara adil ketika mereka bergabung dengan perusahaan (Rupp et al., 2006 dalam Tsai et al., 2014). Ketika perusahaan memperlakukan pemangku kepentingan secara etis, para calon karyawan potensial cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk mencari hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan, yang menunjukkan hubungan positif antara *ethical responsibility* dengan JPI. (Schwepker, 2001 dalam Tsai et al., 2014).

Literatur sebelumnya yang ditulis oleh Ramasamy et al. (2008) menunjukkan bahwa orang lebih suka melamar pekerjaan pada perusahaan yang memiliki kebijakan etika yang positif (dalam Tsai et al., 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsai et al. (2014) yang menunjukkan bahwa ETR berhubungan secara signifikan dengan JPI. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang dan Gowan (2012) dan Dawkins et al. (2014) juga menunjukkan bahwa praktik bisnis yang etis berhubungan positif dengan daya tarik organisasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Moorthy et al. (2017) mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara variabel ETR dan JPI. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H3: *Ethical Responsibility* (ETR) (X3) secara signifikan mempengaruhi *Job Pursuit Intention* (JPI) (Y).

2.9.4. Pengaruh *Philanthropic Responsibility* (PR) terhadap *Job Pursuit Intention* (JPI)

Program filantropi perusahaan yang berfokus pada isu-isu kesejahteraan sosial dapat menjadi sinyal positif yang meyakinkan individu untuk melamar pekerjaan yang tersedia di perusahaan (Greening dan Turban, 2000; Lin et al., 2012 dalam Tsai et al., 2014). Orang-orang cenderung lebih memilih untuk melamar pekerjaan pada perusahaan yang memiliki citra yang baik dalam mendedikasikan dirinya untuk kesejahteraan sosial (Lin et al., 2012 dalam Tsai et al., 2014). Untuk menarik talenta-talenta unggulan, perusahaan besar seperti GM, Oracle, Starbucks, dan Toyota menggunakan *philanthropic responsibility* yang positif sebagai strategi perekrutan mereka dengan mempromosikan program filantropi dan lingkungan mereka selama mengkampanyekan perekrutan karyawan baru (Highhouse et al., 2003; Lin et al., 2012 dalam Tsai et al., 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Moorthy et al. (2017) mengungkapkan bahwa variabel *philanthropic responsibility* (PR) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan JPI. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Duarte et al. (2014), Jones et al. (2014), dan Rupp et al. (2013) menunjukkan terdapat hubungan positif antara PR dan JPI calon

pelamar kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsai et al. (2014) yang menunjukkan bahwa PR berhubungan secara signifikan dengan JPI. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H4: *Philanthropic Responsibility* (PR) (X4) secara signifikan mempengaruhi *Job Pursuit Intention* (JPI) (Y).

2.9.5. Pengaruh *Environmental Responsibility* (ENR) terhadap *Job Pursuit Intention* (JPI)

Meningkatnya minat dan kesadaran terhadap kondisi lingkungan membuat organisasi juga harus mengadopsi dan mengintegrasikan praktik ramah lingkungan dengan strategi perusahaan untuk menangani dampak berbahaya yang mungkin dihasilkan dari aktivitas bisnis perusahaan. Menurut Ahmad (2015) dalam Chaudhary (2018), penerapan praktik ramah lingkungan telah menjadi keharusan strategis dan sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam lingkungan bisnis saat ini. Penerapan praktik ramah lingkungan dapat menciptakan citra positif bagi perusahaan yang membuat pelamar memandang bahwa organisasi tersebut sebagai perusahaan yang baik dan juga akan memberikan perlakuan yang baik kepada karyawannya. Hal ini tentunya akan memengaruhi niat calon karyawan untuk bergabung dengan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rupp et al., (2013) melaporkan bahwa tindakan CSR perusahaan yang berfokus pada lingkungan (ENR) dan hubungan masyarakat mengarah pada JPI yang lebih tinggi. Hal ini juga

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary (2018) yang menunjukkan bahwa ENR berpengaruh secara signifikan terhadap JPI. Sejalan dengan itu, penelitian Moorthy et al. (2017) juga mengungkapkan bahwa variabel *environmental responsibility* (ENR) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan JPI. Namun, dalam penelitian ini variabel ENR memiliki korelasi yang paling rendah dengan JPI dibanding variabel-variabel dimensi CSR lainnya (WER, LR, ETR, dan PR). Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lis (2012) dan Turban dan Greening (1997) dimana tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara ENR dan JPI. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H5: *Environmental Responsibility* (ENR) (X5) secara signifikan mempengaruhi *Job Pursuit Intention* (JPI) (Y).