

BAB V

PENUTUP

Bagian penutup berisikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh serta implikasi manajerial yang dapat diterapkan organisasi untuk membantu menarik calon karyawan yang berkualitas. Selain itu dalam bab ini disertakan juga keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Workplace economic responsibility* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job pursuit intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi meningkatkan CSR mereka dalam dimensi *workplace economic responsibility*, maka *job pursuit intention* calon karyawan potensial juga akan meningkat.
2. *Legal responsibility* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job pursuit intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi meningkatkan CSR mereka dalam dimensi *legal responsibility*, maka *job pursuit intention* calon karyawan potensial juga akan meningkat.
3. *Ethical responsibility* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job pursuit intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi meningkatkan CSR mereka dalam dimensi *ethical responsibility*, maka *job pursuit intention* calon karyawan potensial juga akan meningkat.

4. *Philanthropic responsibility* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job pursuit intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi meningkatkan CSR mereka dalam dimensi *philanthropic responsibility*, maka *job pursuit intention* calon karyawan potensial juga akan meningkat.
5. *Environmental responsibility* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job pursuit intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi meningkatkan CSR mereka dalam dimensi *environmental responsibility*, maka *job pursuit intention* calon karyawan potensial juga akan meningkat.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, implikasi manajerial yang dapat diterapkan organisasi untuk membantu meningkatkan *job pursuit intention* calon karyawan potensialnya adalah meningkatkan tanggung jawab sosialnya terutama pada dimensi *legal responsibility* yang memiliki nilai *mean* tertinggi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa *legal responsibility* merupakan dimensi CSR yang dinilai paling penting bagi mahasiswa tingkat akhir FBE UAJY dibandingkan dimensi-dimensi CSR lainnya. Untuk meningkatkan tanggung jawab sosial dalam dimensi *legal responsibility* perusahaan harus mengetahui dengan jelas peraturan apa saja yang berkaitan dengan seluruh pemangku kepentingan dan proses bisnis yang dilakukan. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan segala aktivitas bisnis yang dilakukan tetap mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti perkembangan terkini mengenai peraturan yang sedang berlaku dan menyesuaikan diri dengan cepat terhadap peraturan baru tersebut. Selain itu, perusahaan juga harus memperlakukan karyawan secara adil

tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. Perusahaan dengan *legal responsibility* yang baik dapat memberikan kesan bahwa perusahaan memiliki reputasi yang baik, sehingga minat calon karyawan potensial untuk melamar pekerjaan pada organisasi juga akan meningkat.

Perusahaan juga dapat meningkatkan tanggung jawab sosialnya dalam dimensi *workplace economic responsibility*, *ethical responsibility*, *philanthropic responsibility*, dan *environmental responsibility*. Peningkatan *workplace economic responsibility* dapat dilakukan dengan memberikan kualitas hidup dan lingkungan kerja yang baik dan aman bagi karyawan, misalnya dengan memberikan upah dan kompensasi yang memadai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi, menyediakan fasilitas kesehatan gratis, memberikan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan minat karyawan, dan lain sebagainya. Ketika perusahaan memiliki *workplace economic responsibility* maka calon karyawan potensial akan merasa bahwa perusahaan juga akan menghargai kontribusi yang mereka berikan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan tanggung jawab sosial pada dimensi *ethical responsibility*, perusahaan dapat menjamin proses evaluasi karyawan yang adil misalnya dengan menginformasikan secara terbuka kepada karyawan yang dievaluasi mengenai hasil evaluasi kinerjanya dan memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk memberikan argumennya ketika merasa tidak setuju dengan hasil evaluasi tersebut. Selain itu perusahaan juga dapat membuat prosedur rahasia bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. Dalam dimensi *environmental responsibility*, perusahaan dapat menerapkan program-program

husus yang bertujuan untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan alam. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan mengurangi penggunaan kertas yang tidak diperlukan, mengurangi penggunaan peralatan-peralatan sekali pakai, menggantikan material yang digunakan dengan yang lebih ramah lingkungan, membuat sistem pengelolaan sampah dan lain sebagainya.

Pada dimensi *philanthropic responsibility*, meskipun dimensi ini memiliki nilai *mean* yang lebih rendah jika dibandingkan dengan dimensi-dimensi CSR lainnya, namun hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel ini termasuk dalam kategori tinggi oleh karena itu variabel ini juga dianggap penting dalam meningkatkan *job pursuit intention*. Peningkatan dalam dimensi *philanthropic responsibility* dapat dilakukan dengan memberikan bantuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dilingkungan sekitar misalnya melakukan program pemeriksaan kesehatan gratis bagi warga kurang mampu, memberikan beasiswa pendidikan bagi anak-anak kurang mampu, memberikan pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas dan lain sebagainya. Ketika perusahaan memiliki citra yang baik dalam mendedikasikan dirinya untuk kesejahteraan sosial maka hal ini dapat menjadi salah satu keunggulan bagi perusahaan di mata calon karyawan potensial ketika mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan.

Implikasi manajerial di atas diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan dapat diaplikasikan oleh perusahaan khususnya perusahaan perbankan BUMN seperti PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk untuk meningkatkan tanggung jawab sosialnya sehingga dapat meningkatkan *job pursuit intention* calon karyawan potensialnya. Dengan pelaksanaan CSR yang baik maka hal ini dapat

menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk menarik calon karyawan yang berkualitas yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari akan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap mahasiswa FBE UAJY sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk mahasiswa dari fakultas maupun universitas lain di luar FBE UAJY.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan perbankan BUMN sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk organisasi dan industri lainnya.
3. Proporsi sampel dalam penelitian ini berdasarkan program studinya kurang seimbang dimana sampel didominasi oleh mahasiswa dari program studi manajemen dan akuntansi.
4. Penggunaan perusahaan sebagai contoh tidak terlalu diperlukan karena penelitian ini lebih berfokus pada persepsi mahasiswa terhadap CSR yang harus dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan JPI.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan terhadap subjek penelitian lain misalnya mahasiswa dari fakultas maupun universitas lain sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh CSR yang dilakukan oleh perusahaan terhadap *job pursuit intention* calon karyawan potensialnya.

2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan lain dalam industri yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara lebih merata dengan proporsi sampel yang lebih seimbang sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya dengan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 219–237.
- Ardani, N. K. S., & Mahyuni, L. P. (2020). Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) dan Manfaatnya Bagi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1).
- Avery, D. R., Volpone, S. V., Stewart, R. W., Luksyte, A., Hernandez, M., McKay, P. F., & Hebl, M. R. (2013). Examining the draw of diversity: How diversity climate perceptions affect job-pursuit intentions. *Human Resource Management*, Vol. 52 No. 2, pp. 175–194.
- Behrend, T. S., Baker, B. A., & Thompson, L. F. (2009). Effects of pro-environmental recruiting messages: The role of organizational reputation. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 341–350.
- BeritaSatu. (31 Mei 2023). Inilah 19 Perusahaan Peraih CSR Award 2023 B-Universe. Beritasatu.com. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/1048242/inilah-19-perusahaan-peraih-csr-award-2023-buniverse>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*, 8th ed., John Wiley & Sons.
- Breaugh, J. A. (1992). *Recruitment: Science and practice*. Boston: PWS-Kent.
- bri.co.id, 14 September 2024, <https://bri.co.id/tentang-bri-peduli>

- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person–organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317–348.
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2001). Establishing the dimensions, sources, and value of job seekers' employer knowledge during recruitment. In G. R. Ferris (Ed.). *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 115–163.
- Cahaya, F. R., Porter, S., Tower, G., & Brown, A. (2015). The Indonesian Government's coercive pressure on labour disclosures: Conflicting interests or government ambivalence?. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 6 No. 4, pp. 475–497.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497–505.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility – toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, Vol. 34 No. 4, pp. 39–48.
- Chandra, E. F. (2023). *Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Subsektor Makanan Olahan (Processed Foods) yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017 – 2021)*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Bisnis dan Ekonomika. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta.
- Chaudhary, R. (2018). Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. *Evidence-Based HRM*, 6(3), 305–319. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2017-0058>

- CNN Indonesia. (26 September 2024). BRI Terima Penghargaan CSR untuk Negeri di Ajang Merdeka Award 2024. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20240926164825-625-1148776/bri-terima-penghargaan-csr-untuk-negeri-di-ajang-merdeka-award-2024>
- Connelly, B. L., Certo, T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. (2011). Signaling theory: a review and assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39–67.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164–209.
- Dawkins, C. E., Jamali, D., Karam, C., Lin, L., & Zhao, J. (2014). Corporate social responsibility and job choice intentions: A cross-cultural analysis. *Business and Society*, pp. 1–35.
- Duarte, A. P., Gomes, D. R., & das Neves, J. G. (2014). Tell me your socially responsible practices, I will tell you how attractive for recruitment you are! The impact of perceived CSR on organizational attractiveness. *Tékhnē*, 12, 22–29. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.01.004>
- Duarte, A. P., Gomes, D. R., & das Neves, J. G. (2014). Finding the jigsaw piece for our jigsaw puzzle with corporate social responsibility: The impact of CSR on prospective applicants' responses. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 12(3), 240–258.
- Evans, W. R., & Davis, W. D. (2011). An examination of perceived corporate citizenship, job applicant attraction, and CSR work role definition. *Business and Society*, 50(3), 456–480.

- Fachri. (15 April 2022). 3 Penghargaan Top CSR Awards 2022 Berhasil Diraih BRI. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4939608/3-penghargaan-top-csr-awards-2022-berhasil-diraih-bri?page=2>
- Fruhen, L. S., Weis, L. M., & Flin, R. (2015). Attracting safe employees: How job adverts can affect applicants' choices. *Safety Science*, Vol. 72, pp. 255–261.
- Geva, A. (2008). Three models of social responsibility: Interrelationships between theory, research and practice. *Business and Society Review*, 113(1), 1–41.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greening, D. W., & Turban, D. B. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Business & Society*, 39(3), 254–280.
- Grolleau, G., Mzoughi, N., & Pekovic, S. (2012). Green not (only) for profit: An empirical examination of the effect of environmental-related standards on employees' recruitment. *Resource and Energy Economics*, Vol. 34 No. 1, pp. 74–92.
- Gully, S. M., Phillips, J. M., Castellano, W. G., Han, K., & Kim, A. (2013). A mediated moderation model of recruiting socially and environmentally responsible job applicants. *Personnel Psychology*, Vol. 66 No. 4, pp. 935–973.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*, 7th ed., Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.

- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986–1001.
- iCIMS. (2022). *2022 Workforce Report*. iCIMS. <https://www.icims.com/wp-content/uploads/2021/09/22-Workforce-Report-FINAL.pdf>.
- ir-bri.com*, 14 September 2024, https://www.ir-bri.com/esg/corporate_csr.html
- ir-bri.com*, 14 September 2024, <https://www.ir-bri.com/esg/home.html>
- Jaidi, Y., Van Hooft, E. A., & Arends, L. R. (2011). Recruiting highly educated graduates: A study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit. *Human Performance*, 24(2), 135–157.
- Jatmiko, L. D. (3 Februari 2023). Ini tantangan perbankan dalam merekrut SDM milenial dan gen Z. *Bisnis.com*. <https://finansial.bisnis.com/read/20230203/90/1624445/ini-tantangan-perbankan-dalam-merekrut-sdm-milenial-dan-gen-z>
- Jones, D. A., Willness, C. R., & Madey, S. (2014). Why are job seekers attracted by corporate social performance? Experimental and field tests of three signal-based mechanisms. *Academy of Management Journal*, 57(2), 383–404.
- Kang, S. K., & Alcantara, L. L. (2011). The impact of corporate social responsibility activities on organizational attractiveness across different cultures. *International Employment Relations Review*, Vol. 17 No. 2, pp. 37–54.

- Keller, S. (2017). *Attracting and retaining the right talent*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/attracting-and-retaining-the-right-talent>
- Kolodinsky, R. W., Madden, T. M., Zisk, D. S., & Henkel, E. T. (2010). Attitudes about corporate social responsibility: business student predictors. *Journal of Business Ethics*, Vol. 91 No. 2, pp. 167–181.
- Lee, Y. K., Choi, J., Moon, B. Y., & Babin, B. J. (2014). Codes of ethics, corporate philanthropy, and employee responses. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 39, pp. 97–106.
- Leveson, L., & Joiner, T. A. (2014). Exploring corporate social responsibility values of millennial job-seeking students. *Education + Training*, Vol. 56 No. 1, pp. 21–34.
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517–531.
- Lin, C. P., Tsai, Y. H., Joe, S. W., & Chiu, C. K. (2012). Modeling the relationship among perceived corporate citizenship, firms' attractiveness, and career success expectation. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 83–93. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0949-z>
- Lis, B. (2012). The relevance of CSR for a sustainable HRM: An analysis of organizational attractiveness as a determinant in employees' selection of a (potential) employer. *Management Review*, Vol. 23 No. 3, pp. 279–295.

- Magbool, M. A. H., Amran, A., Nejati, M., & Jayaraman, K. (2016). Corporate sustainable business practices and talent attraction. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 7 No. 4, pp. 539–559.
- Menteri Badan Usaha Milik Negara. 2021. *Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-05/MBU/04/2021 tentang Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara*. Jakarta.
- Mery. (2019). *Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013 – 2017)*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Bisnis dan Ekonomika. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Yogyakarta.
- Moorthy, K., Seow, A. N., Chan, W. Y., Chia, Y. X., Ong, T. J., Teoh, S. M., & Won, S. S. (2017). Influence of corporate social responsibility in job pursuit intention among prospective employees in Malaysia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1159–1180.
- Nalband, N. A., & Kelabi, S. A. (2014). Redesigning carroll's CSR pyramid model. *Journal of Advanced Management Science*, Vol. 2 No. 3, pp. 236–239.
- Nejati, M., Amran, A., & Ahmad, N. H. (2014). Examining stakeholders' influence on environmental responsibility of micro, small and medium-sized enterprises and its outcomes. *Management Decision*, Vol. 52 No. 10, pp. 2021–2043.
- Pemerintah Indonesia. (2007). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Pasal 74). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2007, Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756.

Ramasamy, B., Yeung, M., & Yuan, Y. (2008). The role of corporate social responsibility (CSR) in job choice decisions in the greater China region. In *EU-CHINA BMT conference papers and proceedings, the 2nd World Business Ethics Forum* (pp. 1–24).

randstad.co.uk, 21 April 2024, <https://www.randstad.co.uk/workmonitor/>

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*, (2nd ed.). New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.

Rupp, D., Ganapathi, J., Aguilera, R., & Williams, C. (2006). Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 537–543.

Rupp, D. E., Shao, R. D., Thornton, M. A., & Skarlicki, D. P. (2013). Applicants' and employees' reactions to corporate social responsibility: The moderating effects of first-party justice perceptions and moral identity. *Personnel Psychology*, Vol. 66 No. 4, pp. 895–933.

Rynes, S. L. (1991). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial/organizational psychology* (Vol. 2, pp. 399–444). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Schwepker, C. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organisational commitment and turnover intention in sales force. *Journal of Business Research*, 54(1), 39–52.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*, 7th ed., John Wiley & Sons.
- Story, J., Castanheira, F., & Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: Implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 484–505. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2015-0095>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2021). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141–158. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189>
- Tsai, Y. H., Joe, S. W., Lin, C. P., & Wang, R. T. (2014). Modeling job pursuit intention: Moderating mechanisms of socio-environmental consciousness. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 287–298.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness. *Academy of Management Journal*, 40(3), 658–672.
- Wang, R. T. (2013). Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Mediating mechanisms of corporate reputation and job advancement prospects. *Journal of Business Ethics*, 117(3), 569–582. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1538-5>

- Wayne, J. H., & Casper, W. J. (2012). Why does firm reputation in human resource policies influence college students? The mechanism underlying job pursuit intentions. *Human Resource Management*, Vol. 51 No. 1, pp. 121–142.
- Weyzig, F. (2009). Political and economic arguments for corporate social responsibility: Analysis and a proposition regarding the CSR agenda. *Journal of Business Ethics*, 86(4), 417–428.
- World Business Council for Sustainable Development. (2014). *Cross-cutting themes-corporate responsibility*. <http://www.wbscd.org/>
- Zhang, L., & Gowan, M. A. (2012). Corporate social responsibility, applicants' individual traits, and organizational attraction: A person-organization fit perspective. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 27 No. 3, pp. 345–362.



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Mahasiswa FBE UAJY

Di tempat

Perkenalkan, saya Violina Alfelia, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir saya mengenai *“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”*.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan saudara/i mahasiswa angkatan 2018 – 2022 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian tugas akhir saya.

Pengisian kuesioner membutuhkan waktu kurang dari 10 menit. Semua tanggapan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan kesungguhan Anda dalam mengisi kuesioner penelitian saya.

Atas perhatian dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Violina Alfelia

Terdapat TIGA (3) bagian dalam kuesioner ini. Diharapkan untuk menjawab SEMUA pertanyaan sesuai dengan yang dialami sebenarnya.

A. PROFIL DEMOGRAFIS

Berikan tanda pada pilihan yang sesuai.

1. Jenis kelamin:

☐ Perempuan

☐ Laki-laki

2. Usia:

☐ ≤ 20 tahun

☐ 21 – 25 tahun

☐ 26 – 30 tahun

☐ ≥ 31 tahun

3. Durasi program gelar Anda:

☐ 2 tahun

☐ 3 tahun

☐ 4 tahun

☐ Lainnya (mohon sebutkan): _____

4. Tahun studi:

☐ Tahun pertama (berhenti di sini)

☐ Tahun kedua (berhenti di sini)

☐ Tahun ketiga

☐ Tahun keempat

☐ Lainnya (mohon sebutkan): _____

5. Program studi:

- ☐ Manajemen
- ☐ Manajemen Internasional
- ☐ Akuntansi
- ☐ Akuntansi Internasional
- ☐ Ekonomi Pembangunan

B. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Bagian ini berkaitan dengan implementasi CSR dalam organisasi. Harap pilih satu nomor untuk setiap pertanyaan untuk menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan berikut menggunakan skala Likert 5 poin [(1) = sangat tidak setuju (STS); (2) = tidak setuju (TS); (3) = netral (N); (4) = setuju (S) dan (5) = sangat setuju (SS)].

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
B1 <i>Workplace Economic Responsibility</i>						
WER 1	Penting bagi perusahaan untuk mendukung karyawan yang ingin memperoleh pendidikan tambahan.	1	2	3	4	5
WER 2	Penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja dan kualitas hidup yang baik bagi karyawan.	1	2	3	4	5
WER 3	Penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kerja bagi karyawan.	1	2	3	4	5
WER 4	Penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang berkualitas dan aman bagi karyawan.	1	2	3	4	5

WER 5	Penting bagi perusahaan untuk mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka secara terus-menerus.	1	2	3	4	5
B2 <i>Legal Responsibility</i>						
LR 1	Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dan mematuhi aspek hukum dan peraturan ketika mengambil setiap peluang bisnis.	1	2	3	4	5
LR 2	Penting bagi perusahaan untuk mematuhi semua persyaratan hukum dan peraturan.	1	2	3	4	5
LR 3	Penting bagi perusahaan untuk mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan bertanggung jawab atas semua karyawannya.	1	2	3	4	5
LR 4	Penting bagi perusahaan untuk menghindari diskriminasi terhadap siapa pun dalam angkatan kerja mereka.	1	2	3	4	5
LR 5	Penting bagi perusahaan untuk memperbarui dan mematuhi semua undang-undang dan peraturan baru.	1	2	3	4	5
B3 <i>Ethical Responsibility</i>						
ETR 1	Penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki kode etik yang luas jangkauannya.	1	2	3	4	5
ETR 2	Penting bagi perusahaan untuk memiliki prosedur rahasia bagi karyawannya untuk melaporkan setiap pelanggaran yang terjadi di tempat kerja.	1	2	3	4	5
ETR 3	Penting bagi perusahaan untuk memastikan keadilan terhadap rekan kerja dan mitra bisnis dalam proses evaluasi karyawan.	1	2	3	4	5
ETR 4	Penting bagi manajemen puncak perusahaan untuk memantau potensi	1	2	3	4	5

	dampak negatif dari kegiatan bisnis terhadap masyarakat.					
ETR 5	Penting bagi perusahaan untuk diakui sebagai perusahaan dengan etika bisnis yang baik.	1	2	3	4	5
B4	<i>Philanthropic Responsibility</i>					
PR 1	Penting bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan sukarela.	1	2	3	4	5
PR 2	Penting bagi perusahaan untuk memberikan kontribusi moneter yang cukup untuk badan amal.	1	2	3	4	5
PR 3	Penting bagi perusahaan untuk berkontribusi pada sekolah, rumah sakit dan taman sesuai dengan kebutuhan masyarakat.	1	2	3	4	5
PR 4	Penting bagi perusahaan untuk berkontribusi pada kampanye dan proyek yang mempromosikan kesejahteraan masyarakat.	1	2	3	4	5
PR 5	Penting bagi perusahaan untuk mendukung kegiatan olahraga dan budaya lokal.	1	2	3	4	5
B5	<i>Environmental Responsibility</i>					
ENR 1	Penting bagi perusahaan untuk memiliki program untuk mengurangi jumlah energi dan material yang terbuang.	1	2	3	4	5
ENR 2	Penting bagi perusahaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan untuk melindungi lingkungan alam.	1	2	3	4	5
ENR 3	Penting bagi perusahaan untuk menerapkan program khusus untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan alam.	1	2	3	4	5
ENR 4	Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan potensi dampak negatif terhadap lingkungan ketika	1	2	3	4	5

	mengembangkan produk dan layanan baru.					
ENR 5	Penting bagi perusahaan untuk memberikan informasi lingkungan yang jelas dan akurat tentang produk, layanan, dan aktivitasnya kepada pelanggan, pemasok, dan masyarakat setempat.	1	2	3	4	5

C. JOB PURSUIT INTENTION

Bagian ini berkaitan dengan sejauh mana niat Anda untuk melamar pekerjaan pada perusahaan yang telah melakukan CSR seperti bagian sebelumnya. Harap pilih satu nomor untuk setiap pertanyaan untuk menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan berikut menggunakan skala Likert 5 poin [(1) = sangat tidak setuju (STS); (2) = tidak setuju (TS); (3) = netral (N); (4) = setuju (S) dan (5) = sangat setuju (SS)].

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
C1 <i>Job Pursuit Intention</i>						
JPI 1	Kemungkinan saya akan melamar pekerjaan di perusahaan tinggi.	1	2	3	4	5
JPI 2	Kesediaan saya untuk melamar pekerjaan di perusahaan sangat tinggi.	1	2	3	4	5
JPI 3	Saya menganggap perusahaan sebagai salah satu pilihan terbaik saya untuk melamar pekerjaan.	1	2	3	4	5
JPI 4	Saya tertarik untuk melamar di perusahaan.	1	2	3	4	5
JPI 5	Saya akan berusaha keras untuk bekerja di perusahaan.	1	2	3	4	5
JPI 6	Saya akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan.	1	2	3	4	5

JPI 7	Saya akan mencoba untuk mendapatkan wawancara dengan perusahaan.	1	2	3	4	5
--------------	--	---	---	---	---	---





Lampiran 2

Kuesioner Asli

Workplace Economic Responsibility (X1)

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>It is important for a company to support employees who want to acquire additional education.</i>	Lin et al. (2012)
2.	<i>It is important for a company to provide a good work environment and life quality for employees.</i>	Lin et al. (2012)
3.	<i>It is important for a company to provide job training for employees.</i>	Lin et al. (2012)
4.	<i>It is important for a company to provide a quality and safe working environment for employees.</i>	Lin et al. (2012)
5.	<i>It is important for a company to encourage the employees to develop their skills continually.</i>	Lin et al. (2012)

Legal Responsibility (X2)

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>It is important for a company to consider and abide to law and regulation aspects when taking any business opportunity.</i>	Tai et al. (2013)
2.	<i>It is important for a company to comply with all requirements of law and regulation.</i>	Tai et al. (2013)
3.	<i>It is important for a company to comply with the labor law and be responsible for all of its employees.</i>	Tai et al. (2013)
4.	<i>It is important for a company to avoid any discrimination to anyone in their work force.</i>	Tai et al. (2013)
5.	<i>It is important for a company to update and comply with all new law and regulation.</i>	Tai et al. (2013)

Ethical Responsibility (X3)

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>It is important for a company to have a comprehensive code of conducts in ethics.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Tsai et al. (2014)
2.	<i>It is important for a company to have a confidential procedure for its employees to report any misconduct at work.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Tsai et al. (2014)
3.	<i>It is important for a company to ensure fairness toward co-workers and business partners in the employee evaluation process.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Tsai et al. (2014)
4.	<i>It is important for a company's top management to monitor the potential negative impacts of business activities on the community.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Tsai et al. (2014)
5.	<i>It is important for a company to be recognized as a firm with good business ethics.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Tsai et al. (2014)

Philanthropic Responsibility (X4)

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>It is important for a company to encourage its employees to participate in voluntary activities.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Hartig (2014)
2.	<i>It is important for a company to make sufficient monetary contributions to charities.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Hartig (2014)
3.	<i>It is important for a company to contribute to schools, hospitals and parks according to the needs of the society.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Hartig (2014)
4.	<i>It is important for a company to contribute to campaign and projects that promote the well-being of the society.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Hartig (2014)
5.	<i>It is important for a company to support local sports and cultural activities.</i>	Galbreath dan Shum (2012), Hartig (2014)

Environmental Responsibility (X5)

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>It is important for a company to have a program in place to reduce the amount of energy and materials wasted.</i>	Dhanesh (2014), European Commission (2005)
2.	<i>It is important for a company to participate in activities that aim to protect the natural environment.</i>	Dhanesh (2014), European Commission (2005)
3.	<i>It is important for a company to implement special programs to minimize its negative impact on the natural environment.</i>	Dhanesh (2014), European Commission (2005)
4.	<i>It is important for a company to consider the potential negative environmental impacts when developing new products and services.</i>	Dhanesh (2014), European Commission (2005)
5.	<i>It is important for a company to provide clear and accurate environmental information on its products, services and activities to customers, suppliers and local community.</i>	Dhanesh (2014), European Commission (2005)

Job Pursuit Intention (Y)

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>The likelihood that I would apply for the firm's job is high.</i>	Aiman-Smith et al. (2001), Avery et al. (2013), Tsai et al. (2014)
2.	<i>My willingness to apply for the firm's job is very high.</i>	Aiman-Smith et al. (2001), Avery et al. (2013), Tsai et al. (2014)
3.	<i>I consider this firm as one of my best choices to apply for a job.</i>	Aiman-Smith et al. (2001), Avery et al. (2013), Tsai et al. (2014)
4.	<i>I would be interested in pursuing an application with this company.</i>	Aiman-Smith et al. (2001), Avery et al. (2013), Tsai et al. (2014)
5.	<i>I would exert a great deal of effort to work for this company.</i>	Aiman-Smith et al. (2001), Avery et al. (2013), Tsai et al. (2014)

6.	<i>I would accept a job offer from this company.</i>	Aiman-Smith et al. (2001), Avery et al. (2013), Tsai et al. (2014)
7.	<i>I would attempt to gain an interview with this company.</i>	Aiman-Smith et al. (2001), Avery et al. (2013), Tsai et al. (2014)





Lampiran 3

Data Statistik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	34	56.7	56.7	56.7
	Laki-laki	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 20 tahun	12	20.0	20.0	20.0
	21 - 25 tahun	47	78.3	78.3	98.3
	26 - 30 tahun	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Durasi Program Gelar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 tahun	60	100.0	100.0	100.0

Tahun Studi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tahun ketiga	28	46.7	46.7	46.7
	Tahun keempat	29	48.3	48.3	95.0
	Tahun kelima	1	1.7	1.7	96.7
	Tahun ketujuh	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Program Studi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manajemen	31	51.7	51.7	51.7
	Manajemen Internasional	4	6.7	6.7	58.3
	Akuntansi	22	36.7	36.7	95.0

	Ekonomi Pembangunan	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	





Lampiran 4

Data Isi Kuesioner

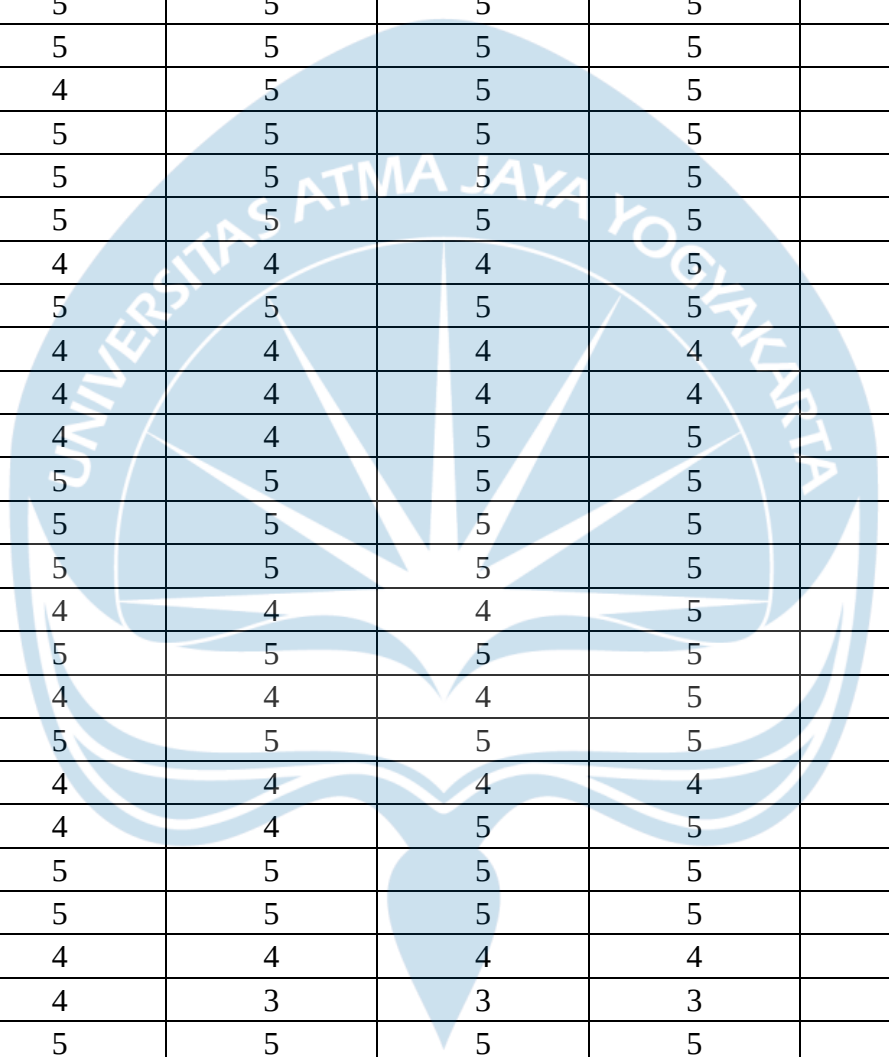
Workplace Economic Responsibility (X1)

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	5	5
4	4	4	4	4
4	5	5	5	4
4	4	4	5	4
4	5	5	5	5
4	5	3	5	5
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	5	4	5	4
5	5	5	5	5
5	4	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4

3	5	3	4	3
4	5	5	5	5
4	5	4	5	4
5	4	5	4	4
4	4	4	3	5
5	4	4	5	4
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	5	5
5	4	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	4	5
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	3	3	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4

Legal Responsibility (X2)

4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
4	4	4	5	4
4	4	4	4	4



4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	5	4
5	5	5	5	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	5	4
5	5	5	5	5
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	5	5	5
5	5	5	5	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	3	3	3	4
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4

5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
4	5	4	4	4

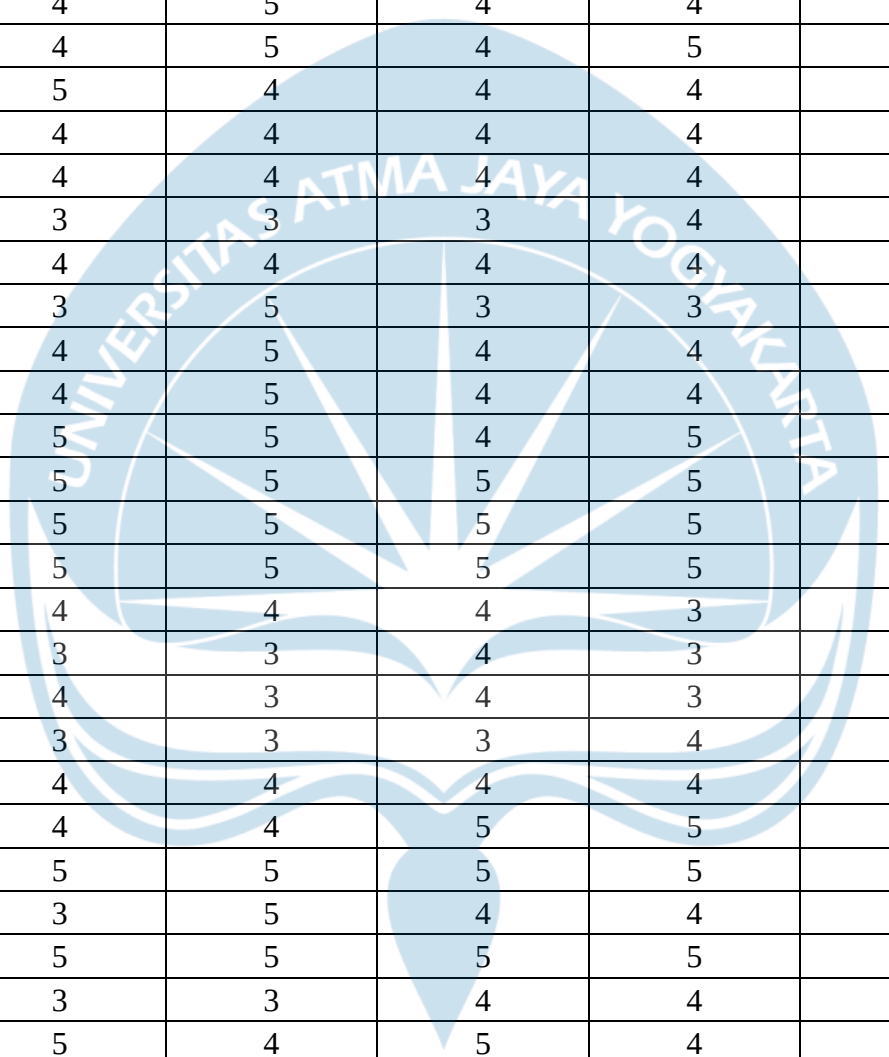
Ethical Responsibility (X3)

5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	2	4	4	4
4	5	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	4	5	4	4
4	3	5	4	3
4	4	4	5	4
3	2	5	4	4
4	5	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
4	5	5	4	4
5	4	5	5	5
5	5	4	4	4
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	3	4	4	4
3	2	4	4	4
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	5	5	5	4
4	4	4	4	4
5	5	4	4	5
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	3	3
5	4	5	4	5
5	4	4	4	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	3	3	4	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4

Philanthropic Responsibility (X4)

4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	3	4	3	5
3	4	4	4	5

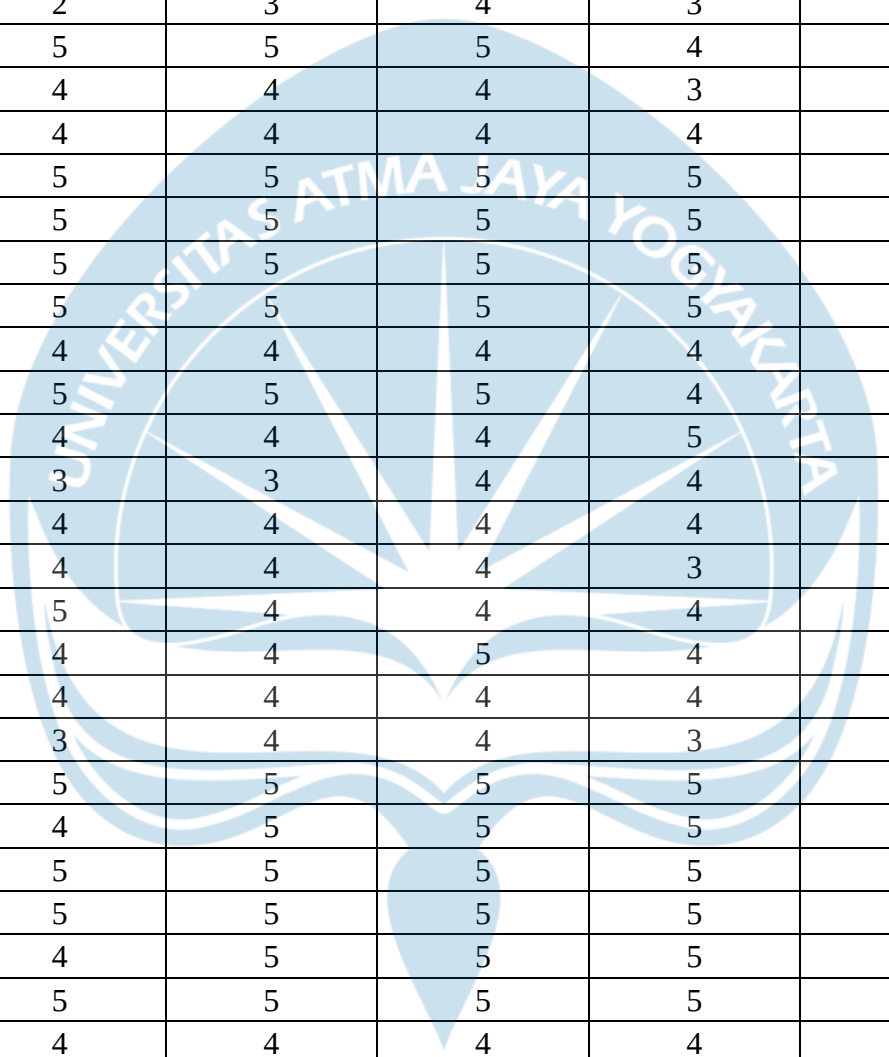


5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	2	2	2	2
4	4	4	4	4
3	4	4	4	3
4	5	4	4	4
4	5	4	5	5
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	4	3
4	4	4	4	5
3	5	3	3	5
4	5	4	4	4
4	5	4	4	5
5	5	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	4
5	5	5	5	5
4	4	4	3	3
3	3	4	3	3
4	3	4	3	4
3	3	3	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	5	5
5	5	5	5	5
3	5	4	4	5
5	5	5	5	5
3	3	4	4	3
5	4	5	4	4
4	5	4	3	3
4	4	3	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	3	2
3	4	4	4	5
5	5	5	4	5
5	4	4	4	4
4	3	3	4	4
5	4	5	5	5

4	3	4	4	4
5	5	5	4	5
5	5	5	5	4
4	5	5	5	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	3	5	5	4
5	5	4	4	5
4	4	4	5	5
2	2	5	5	5
4	3	3	3	4
5	5	5	4	5
4	4	5	4	5

Environmental Responsibility (X5)

4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
4	3	4	4	4
5	4	5	5	4
5	5	5	5	5
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	4
5	3	3	3	3
5	4	5	5	4
4	5	5	5	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	5	5	4	5
5	5	5	5	5



5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
2	3	4	3	4
5	5	5	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	5
4	4	4	5	4
3	3	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
5	4	4	4	4
4	4	5	4	5
4	4	4	4	4
3	4	4	3	4
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	5	5	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5

5	5	5	5	5
5	5	5	5	5

Job Pursuit Intention (Y)

3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3
4	4	2	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4
4	4	1	4	3	5	5
4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4
3	4	3	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5	5
3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5

3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	5	5
3	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	5	4



Lampiran 5

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif *Workplace Economic Responsibility* (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	3	5	4.43	.593
X1.2	60	4	5	4.63	.486
X1.3	60	3	5	4.50	.597
X1.4	60	3	5	4.63	.551
X1.5	60	3	5	4.62	.555
Valid N (listwise)	60				

Statistik Deskriptif *Legal Responsibility* (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	60	4	5	4.60	.494
X2.2	60	3	5	4.65	.515
X2.3	60	3	5	4.65	.515
X2.4	60	3	5	4.75	.474
X2.5	60	3	5	4.62	.524
Valid N (listwise)	60				

Statistik Deskriptif *Ethical Responsibility* (X3)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	60	3	5	4.55	.594
X3.2	60	2	5	4.45	.811
X3.3	60	3	5	4.60	.527
X3.4	60	3	5	4.47	.536
X3.5	60	3	5	4.43	.593
Valid N (listwise)	60				

Statistik Deskriptif *Philanthropic Responsibility* (X4)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	60	2	5	4.08	.743
X4.2	60	2	5	4.10	.838
X4.3	60	2	5	4.15	.709
X4.4	60	2	5	4.08	.720
X4.5	60	2	5	4.20	.819
Valid N (listwise)	60				

Statistik Deskriptif *Environmental Responsibility* (X5)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	60	2	5	4.43	.647
X5.2	60	3	5	4.48	.624
X5.3	60	3	5	4.55	.534
X5.4	60	3	5	4.42	.645
X5.5	60	3	5	4.45	.534
Valid N (listwise)	60				

Statistik Deskriptif *Job Pursuit Intention* (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	60	3	5	4.22	.761
Y.2	60	3	5	4.30	.671
Y.3	60	1	5	4.25	.856
Y.4	60	2	5	4.37	.688
Y.5	60	3	5	4.35	.709
Y.6	60	3	5	4.50	.567
Y.7	60	3	5	4.38	.640

Valid N (listwise)	60				
-----------------------	----	--	--	--	--





Lampiran 6

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas *Workplace Economic Responsibility* (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Workplace Economic Responsibil ity (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.384**	.623**	.494**	.668**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.384**	1	.643**	.755**	.601**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.623**	.643**	1	.618**	.691**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.494**	.755**	.618**	1	.585**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.668**	.601**	.691**	.585**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Workplace Economic Responsibil ity (X1)	Pearson Correlation	.779**	.802**	.870**	.827**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Uji Validitas *Legal Responsibility* (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Legal Responsibility (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.773**	.639**	.507**	.511**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.773**	1	.744**	.608**	.500**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.639**	.744**	1	.747**	.500**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.507**	.608**	.747**	1	.563**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.511**	.500**	.500**	.563**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Legal Responsibility (X2)	Pearson Correlation	.827**	.875**	.875**	.821**	.745**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas *Ethical Responsibility* (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Ethical Responsibility (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.567**	.606**	.511**	.659**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.567**	1	.467**	.483**	.469**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.606**	.467**	1	.612**	.564**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.511**	.483**	.612**	1	.740**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.659**	.469**	.564**	.740**	1	.835**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Ethical Responsibility (X3)	Pearson Correlation	.826**	.783**	.782**	.808**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Uji Validitas *Philanthropic Responsibility* (X4)

Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Philanthropic Responsibility (X4)
X4.1	Pearson Correlation	1	.585**	.523**	.399**	.334**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.2	Pearson Correlation	.585**	1	.517**	.464**	.489**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.3	Pearson Correlation	.523**	.517**	1	.706**	.560**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.4	Pearson Correlation	.399**	.464**	.706**	1	.603**	.800**

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X4.5	Pearson Correlation	.334**	.489**	.560**	.603**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Philanthropic Responsibility (X4)	Pearson Correlation	.722**	.792**	.833**	.800**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Uji Validitas *Environmental Responsibility* (X5)

Correlations							
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Environmental Responsibility (X5)
X5.1	Pearson Correlation	1	.605**	.573**	.656**	.505**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X5.2	Pearson Correlation	.605**	1	.714**	.670**	.709**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X5.3	Pearson Correlation	.573**	.714**	1	.749**	.721**	.873**

	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .2	Pearson Correlation	.766**	1	.575**	.748**	.630**	.756**	.792**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .3	Pearson Correlation	.618**	.575**	1	.619**	.635**	.436**	.502**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .4	Pearson Correlation	.752**	.748**	.619**	1	.671**	.564**	.714**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .5	Pearson Correlation	.674**	.630**	.635**	.671**	1	.527**	.670**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .6	Pearson Correlation	.569**	.756**	.436**	.564**	.527**	1	.816**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .7	Pearson Correlation	.696**	.792**	.502**	.714**	.670**	.816**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Job Performance Satisfaction (Y)	Pearson Correlation	.871**	.890**	.771**	.866**	.825**	.773**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Workplace Economic Responsibility* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	5

Uji Reliabilitas *Legal Responsibility* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

Uji Reliabilitas *Ethical Responsibility* (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

Uji Reliabilitas *Philanthropic Responsibility* (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

Uji Reliabilitas *Environmental Responsibility* (X5)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Uji Reliabilitas *Job Pursuit Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	7



Lampiran 7

Hasil Uji Regresi Berganda

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.954	5	145.191	29.700	.000
	Residual	263.979	54	4.889		
	Total	989.933	59			
a. Predictors: (Constant), Environmental Responsibility, Workplace Economic Responsibility, Philanthropic Responsibility, Legal Responsibility, Ethical Responsibility						
b. Dependent Variable: Job Pursuit Intention						

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.719	3.471		-2.800	.007
	Workplace Economic Responsibility	.377	.187	.212	2.019	.048
	Legal Responsibility	.416	.203	.212	2.052	.045
	Ethical Responsibility	.380	.177	.229	2.143	.037
	Philanthropic Responsibility	.267	.129	.196	2.073	.043
	Environmental Responsibility	.346	.152	.215	2.268	.027

a. Dependent Variable: Job Pursuit Intention