

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju membuat segala sesuatu begitu cepat dan praktis untuk dikerjakan. Namun disisi lain hal itu tidak luput dari campur tangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berharga bagi setiap organisasi dan berdampak besar sehingga karyawan dapat bekerja dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu fokus dalam memahami karakteristik setiap calon karyawan yang memiliki potensi agar dapat menarik mereka untuk bekerja di perusahaan. Ketika menarik para calon pekerja, organisasi perlu memiliki daya tarik tersendiri. Daya tarik merupakan keunggulan bersaing sebagai pemberi-kerja untuk menarik karyawan potensial yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang cocok dengan persyaratan dari organisasi (Cable & Turbanm, 2001; Jiang dan Iles, 2011). Daya tarik organisasi bertujuan sebagai manfaat yang dibayangkan oleh para calon karyawan potensial jika bekerja pada suatu organisasi. Maka demikian minat karyawan yang memiliki potensi untuk bergabung di organisasi tersebut akan semakin tinggi. Organisasi yang memiliki daya tarik akan lebih cepat dalam mencari karyawan yang sesuai dengan target organisasi. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya menyesuaikan daya tariknya dengan mengikuti apa yang dibutuhkan oleh para calon karyawan. Pada penelitian ini diharapkan memberi gambaran tentang bagaimana membuat daya tarik

organisasi yang sesuai sehingga dapat menjadi daya tarik bagi para pencari kerja karena karyawan yang berpotensi baik akan lebih memilih perusahaan yang menyediakan apa yang diinginkannya.

Angkatan Generasi Langgas (Millennials) ataupun umumnya diucap pula angkatan Y, Netters, serta Nexters ialah angkatan yang bertumbuh dimana banyak inovasi- inovasi ilmu teknologi data. Bagi Haroviz(2012), angkatan Y ataupun yang diucap selaku angkatan millenial merupakan segerombol kanak- kanak belia yang lahir pada dini tahun 1980 sampai dini tahun 2000an. Angkatan ini pula aman dengan keanekaan, teknologi, serta komunikasi online buat senantiasa terkoneksi dengan teman- temanya. Bagi Choi et angkatan laut(AL)(dalam Onibala, 2017) angkatan ini lebih fleksibel kepada keadaan yang terkini serta seluruh mungkin yang bisa jadi terjalin, alhasil kerap ditafsirkan selaku angkatan yang amat aman dengan pergantian.

Para milenial ini amat meletakkan impian yang besar dan mencari arti kegiatan kepada profesi yang mereka jalani Choi et angkatan laut(AL)(dalam Onibala, 2017). Angkatan ini pada umumnya hendak bertukar profesi hingga 2 puluh kali ketika hidup mereka, dibanding dengan para tradisionalis yang bertugas pada donatur kegiatan yang serupa hingga mereka pensiun. Millenial tidak loyal pada industri, kebalikannya mereka loyal pada sahabat mereka. Angkatan millenial hendak senantiasa

bermukim diperusahan dikala mereka merasakan atasan ataupun kawan kerjanya semacam sahabat mereka sendiri.

Sifat bawaan milenial menyulitkan organisasi untuk menentukan apa yang paling mereka inginkan. Pada saat yang sama, menarik generasi milenial ke organisasi diperlukan baik untuk generasi milenial maupun organisasi. Oleh karena itu, menggali faktor-faktor yang menarik generasi milenial ke dalam organisasi sangatlah penting, tetapi literturnya masih kurang. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beberapa hal-hal yang bisa membuat tertarik para kaum milenial dalam mencari pekerjaan dan memberikan wawasan bagi pengusaha tentang cara memikat calon karyawan. Adapun faktor-faktor yang dapat memikat calon karyawan yaitu tentang tanggung jawab sosial perusahaan, lingkungan kerja yang dirasakan, nilai individu dan juga reputasi organisasi itu sendiri.

Pandangan merk yang bagus amat berarti untuk industri, aktivitas Corporate Social Responsibility(CSR) ialah salah satu metode yang bisa ditempuh oleh industri buat bisa tingkatkan pandangan merk. CSR ialah metode untuk sesuatu industri buat dengan cara ikhlas menggabungkan atensi kepada area dengan sosial ke dalam operasinya serta interaksinya dengan stakeholders, yang melampaui tanggung jawab badan di aspek hukum (Darwin, 2004 dalam Arlinta, 2012). CSR dibilang membagikan komitmen waktu jauh buat partisipasi sosial bagus itu kepada warga ataupun

buat pengembangan pekerja industri khusus. Dengan sedemikian itu, pabrik dengan metode langsung membagikan partisipasi pada koreksi warga dengan cara totalitas. Pandangan merk menyangkut gimana seseorang pelanggan melukiskan apa yang mereka rasakan hal merk itu kala mereka memikirkannya.

CSR tidak cuma berpusat pada pihak eksternal yang semata cuma mau memperoleh nama baik. Dalam penunji keseluruhan ikatan CSR, amat dibutuhkan action CSR dengan pihak dalam industri ialah pegawai. CSR memiliki akibat positif serta berikan partisipasi dalam pengembangan sosial serta kemampuan pegawai lewat kenaikan kemampuan karyawannya(Mohammad dkk, 2014). Riset(Mohammad dkk, 2014) menarangkan ikatan antara akibat dalam CSR pada pegawai kepada kemampuan industri mempengaruhi penting positif. Riset berikutnya akibat dalam CSR pada pegawai pula mempengaruhi kepada kemampuan industri(Angkatan laut(AL) Qeed, 2014). Pengukuran yang dicoba hal kemampuan industri merupakan pengukuran bersumber pada akibat dari CSR yang dicoba industri pada pegawai serta dialami pegawai membuat dorongan. CSR yang berakibat pada dorongan hendak memunculkan kenaikan kemampuan mereka yang hendak mempengaruhi pada kemampuan industri. Dalam melaksanakan CSR dalam serta eksternal, industri berambisi CSR dalam serta eksternal hendak memotivasi pegawai, yang berakibat pada kemampuan mereka buat melaksanakan tugasnya sebaik bisa jadi.

Bersumber pada variabel- variabel dalam bermacam aspek serta keinginan atas kenaikan mutu daya tarik organisasi maka dilakukan penelitian terhadap mahasiswa-mahasiswi untuk menguji ketertarikan organisasi terhadap generasi pencari kerja kaum milenial yaitu menguji pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan, lingkungan kerja yang dirasakan, nilai individu, dan reputasi organisasi terhadap daya tarik organisasi dalam perekrutan para pencari kerja kaum milenial. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa-mahasiswi strata satu khususnya yang sedang menjalani kuliah semester akhir yang berada di fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di depan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah persepsi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh terhadap daya tarik organisasi?
2. Apakah lingkungan kerja yang dipersepsikan berpengaruh terhadap daya tarik organisasi?
3. Apakah nilai-nilai individual pelamar berpengaruh terhadap daya tarik organisasi?
4. Apakah reputasi organisasi berpengaruh terhadap daya tarik organisasi?

C. Batasan Masalah

Supaya tidak meluas, beberapa batasan digunakan dalam penelitian ini:

1. Yang dimaksud persepsi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan adalah upaya dalam menyejahterakan karyawan dan juga masyarakat diluar perusahaan. Hal ini berguna untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan menaikkan citra perusahaan agar terus berjalan dengan baik. Dalam penelitian ini, tanggung jawab perusahaan berfokus pada karyawan saja, yaitu agar karyawan dapat memperoleh pengalaman yang baik dalam bekerja, menghadapi tantangan pengembangan dan berprestasi dalam lingkungan perusahaan.
2. Yang dimaksud dengan Lingkungan Kerja yang dipersepsikan adalah menurut Nitisemito (2015:39) yaitu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Yang dimaksud Nilai Individu yaitu menurut Linda dan Richard Eyre (1997, dalam Adisusilo, 2013:57) Nilai adalah standar-standar perbuatan dan sikap yang menentukan siapa kita, bagaimana kita hidup dan bagaimana kita memperlakukan orang lain. Tentu saja nilai-nilai yang baik yang bisa menjadikan orang lebih baik, hidup lebih baik dan memperlakukan orang lain secara lebih baik.
4. Yang dimaksud dengan Reputasi Organisasi Menurut Helm et al (2011), reputasi merupakan persepsi yang menggambarkan keseluruhan perilaku

organisasi serta hubungannya dengan para stakeholder yang terbentuk seiring dengan berjalannya waktu.

Karena keterbatasan waktu, penelitian ini hanya terbatas hanya di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta saja. ruang lingkupnya terbatas hanya untuk mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini tidak mempertimbangkan pengalaman kerja responden. Keterbatasan lain adalah kualitas data yang dikumpulkan, karena penelitian ini hanya mengevaluasi 172 respons untuk dianalisis. Sifat studi dan budaya intuisi memiliki ciri khasnya masing-masing. Karena faktor-faktor tersebut, hasil penelitian hanya relevan untuk mahasiswa-mahasiswi pencari kerja milenial pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Studi daya tarik organisasi sebagian besar mempertahankan karyawan, tetapi penelitian tentang persepsi daya tarik perusahaan saat memperkerjakan karyawan baru sangat minim. Para peneliti sebagai mahasiswa milenial di universitas riset, melakukan penelitian ini yang dapat menimbulkan bias. Namun, semua tindakan pencegahan diambil untuk menjaga penelitian seobyektif mungkin.

C. Tujuan Penelitian

Riset ini diharapkan bisa menggapai tujuan riset bersumber pada kesimpulan serta batas permasalahan yang sudah di informasikan, Tujuan itu ialah:

1. Menguji apakah persepsi tentang tanggung jawab sosial perusahaan berpengaruh terhadap daya tarik organisasi.
2. Menguji apakah lingkungan kerja yang dipersepsikan berpengaruh terhadap daya tarik organisasi.
3. Menguji apakah nilai-nilai individu berpengaruh terhadap daya tarik organisasi.
4. Menguji apakah reputasi organisasi berpengaruh terhadap daya tarik organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Bersumber pada tujuan riset yang sudah di informasikan lebih dahulu, riset ini bisa membagikan sebagian khasiat untuk bermacam pihak.

1. Manfaat Bagi Akademis

Hasil penelitian ini sebagai tambahan acuan dan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi daya tarik organisasi.

2. Manfaat Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi tentang faktor-faktor apa yang membuat kaum milenial tertarik untuk bekerja pada organisasi.

3. Manfaat Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang faktor-faktor apa saja yang perlu dipersiapkan mahasiswa agar bisa masuk dalam suatu perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini yaitu

Bab I: Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II: Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka mengenai generasi serta macam-macam generasi, *corporate social responsibility*, *perceived work envirointment*, nilai individu, reputasi organisasi atau perusahaan, daya tarik organisasi, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun yang dimaksud dalam metode penelitian yaitu desain penelitian, jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi yang digunakan, sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengukuran data, instrumen penelitian, pengujian instumen penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV: Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil uji coba instrumen, hasil analisis deskriptif penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan.

Bab V: Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan hasil dari penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan dalam penelitian ini.

