



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi UNGGUL
SK BAN-PT NO. 3765/SK/BAN-PT/Ak-ISK/S/VI/2022

**Pengaruh CSR Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Milennial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa
Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung**

Skripsi

Oleh
Nadia Fianda
6071801020

Bandung
2022



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi UNGGUL
SK BAN-PT NO. 3765/SK/BAN-PT/Ak-ISK/S/VI/2022*

**Pengaruh CSR Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Milennial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa
Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari
Bandung**

Skripsi

Oleh
Nadia Fianda
6071801020

Dosen Pembimbing
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Bandung
2022

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana




Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Nadia Fianda
Nomor Pokok : 6071801020
Judul : Pengaruh CSR terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 22 Juni 2022
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Kristian Widya Wicaksono S.Sos. M.Si., Ph.D :  4 Juli 2022

Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., MA. :  4 Juli 2022

Anggota

Hubertus Hasan., Drs., M.Si. :  4 Juli 2022

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pengaruh CSR terhadap Kepuasan Kerja Karyawan milenial PT.bank pembangunan daerah jawa barat dan Banten kantor Cabang Tamansari Bandung

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	23% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	15% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	Submitted to Sogang University Student Paper	1%
3	www.coursehero.com Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	webcorp-dev.bankbjb.co.id Internet Source	1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
8	repository.usd.ac.id Internet Source	1%

repository.uin-suska.ac.id

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Fianda
NPM : 6071801020
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Pengaruh CSR Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten
Kantor Cabang Tamansari Bandung

Merupakan hasil karya tulis ilmiah milik saya sendiri di bawah bimbingan pembimbing dan bukanlah karya tulis ilmiah milik pihak lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik. Karya atau pendapat pihak lain yang saya kutip, telah ditulis mengikuti kaidah penelitian ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Juni 2022



Nadia Fianda

ABSTRAK

Nama : Nadia Fianda

NPM 6071801020

Judul : Pengaruh CSR terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial pada PT. Bank
Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang
Tamansari Bandung

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Coorporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah CSR berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung. Dalam penelitian ini menggunakan teori *The triple bottom line* oleh Elkington pada CSR dengan 3 dimensi yaitu [1] ekonomi (*profit*), [2] sosial (*people*), [3] lingkungan (*planet*) dan teori kepuasan kerja oleh Jason ,Jeffery, dan Michael dengan 5 dimensi yaitu [1] kepuasan gaji, [2] kepuasan promosi, [3] kepuasan pengawasan , [4] kepuasan rekan kerja, [5] kepuasan pekerjaan itu sendiri.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan milenial pada bank PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung (BJB). Kemudian, analisis data yang

digunakan pada penelitian menggunakan analisis Spearmans menggunakan *statistical package for the social science (SPSS)*.

Berdasarkan analisis dan olah data diketahui bahwa terdapat pengaruh CSR terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung (BJB) serta memiliki hubungan CSR dengan Kepuasan kerja sebesar 35%.

Kata Kunci: *Coorporate Social Responsibility (CSR)*, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Nama : Nadia Fianda

NPM 6071801020

Judul : *The Effect of CSR on Millennial Employee Job Satisfaction at PT. West Java and Banten Regional Development Bank Tamansari Bandung Branch Office*

This study was conducted to determine the effect of Corporate Social Responsibility (CSR) on Millennial Employee Job Satisfaction at PT. Regional Development Bank of West Java and Banten Tamansari Bandung Branch Office. This study aims to determine whether CSR affects the job satisfaction of millennial employees at PT. West Java Regional Development Bank and Banten branch office Tamansari Bandung. In this study, researchers used the theory of The triple bottom line by John Elkington on CSR with 3 dimensions, namely [1] economic (profit), [2] social (people), [3] environment (planet), and job satisfaction theory by Jason, Jeffery, and Michael with 5 dimensions, namely [1] salary satisfaction, [2] promotion satisfaction, [3] supervisory satisfaction, [4] coworker satisfaction, and [5] job satisfaction itself.

The method used in this study is a quantitative method with data collection questionnaires and interviews. The population in this study was 50 millennial employees at PT. West Java Regional Development Bank and Banten branch office Tamansari Bandung (BJB). Then, the data analysis used in this study uses spearman's analysis by using the statistical package for the social science (SPSS).

`Based on the analysis and data processing, it is known that there is an influence of CSR on job satisfaction of millennial employees at PT. West Java Regional Development Bank and Banten branch office Tamansari Bandung (BJB) and have a CSR relationship with job satisfaction of 35%.

Keywords: *Corporate social responsibility (CSR), Job satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat, dan hidayah-nya, peneliti dapat menyelesaikan Rancangan Penelitian yang berjudul **“Pengaruh CSR Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung”**

Rancangan penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh kelulusan sebagai Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Kota Bandung.

Penulisan Rancangan Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna sehingga peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun bagi rancangan penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Rancangan penelitian ini tidak lepas dari hambatan maupun kesulitan yang dapat dialami, namun berkat bimbingan, nasihat, saran dan juga kritikan yang diberikan, maka Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan Rancangan Penelitian, diantaranya:

1. Allah SWT, karena melalui rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan rancangan penelitian ini.
2. Bapak Mangadar Situmorang, Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Ibu Indraswari., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak Trisno Sakti Herwanto., S.IP., MPA, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan.
6. Dosen pembimbing peneliti yaitu ibu Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si., yang selalu memberikan dedikasi yang tinggi dan telah

memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti sehingga penelitian ini terselesaikan.

7. Bapak/Ibu dosen dan jajaran staf Prodi Ilmu Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan.
8. Bapak Gandhi Pawitan, Ph.D yang telah membantu serta mengajarkan beberapa materi kepada peneliti agar mampu mengerjakan penelitian ini sampai selesai.
9. Kedua Orangtua peneliti, ibu Dr. Dian Peniasiani, M.Ed dan bapak M.Y. Daniel Mosimann yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan karya tulis ini.
10. Kakak Adhitya Pratama, ST dan teh Dessy Malina Sani, ST.MBA, dan juga Kaili sebagai penyemangat dan menjadi tempat bercerita peneliti saat mengerjakan karya tulis ilmiah ini agar tetap selalu ceria.
11. Teman satu bimbingan ibu Gina dan satu perjuangan selama satu tahun ini yaitu Avila yang telah membantu, menyemangati, dan selalu bersama dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Terimakasih kepada Nabila, Netha, Astried, dkk. yang telah memberikan support, memotivasi peneliti untuk lebih cepat lagi dalam menyelesaikan kuliah dan penelitian skripsi ini.
13. Terimakasih kepada Niyen dan Karina yang telah banyak membantu, mendengarkan cerita keluh kesah peneliti selama menyelesaikan rancangan penelitian.
14. Zhafran dan Bagja yang selalu mendengarkan keluh kesah peneliti dan menjadi penyemangat peneliti dalam menyelesaikan rancangan penelitian.
15. Seluruh pihak yang peneliti tidak dapat sebutkan satu satu persatunamun peneliti menyampaikan rasa terimakasih karena telah membantupeneliti memberikan doa serta dukungan dan lainnya.

Akhir kata peneliti berharap semoga rancangan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh semua pihak, utamanya untuk kepentingan umum dan menambah referensi ilmiah.

Peneliti

Nadia Fianda

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II	10
KERANGKA TEORI	10
2.1 Definisi Corporate Social Responsibility (CSR)	10
2.2 Kepuasan Kerja	18
2.3 Pengaruh CSR Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial	22
2.4 Model Penelitian	25
2.5 Hipotesis	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Lokasi Penelitian	31
3.3 Populasi dan Sampel	31

3.4 Pengukuran dan Instrumen Penelitian	32
3.4.1 Operasionalisasi Variabel.....	32
3.4.2 Skala Pengukuran dan Teknik Penskalaan.....	45
3.5 Reliabilitas dan Validitas Instrumen.....	46
3.5.1 Uji Reliabilitas Instrumen	46
3.5.2 Uji Validitas Instrumen	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Analisis Data.....	52
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	55
4.1 Profil BJB.....	55
4.2 Visi dan Misi.....	56
4.3. Struktur Organisasi	57
4.4 Rekapitulasi Karyawan BJB cabang Tamansari Bandung.....	58
4.5 Corporate Social Responsibility (CSR) BJB Tamansari Bandung	59
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
5.1 Karakteristik Responden	61
5.2 Hasil CSR di BJB Tamansari Bandung.	66
5.3 Hasil Kepuasan Kerja Karyawan Milenial BJB Tamansari Bandung	74
5.4 Pengaruh CSR terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	86
5.5 Pembahasan CSR di Bank BJB Tamansari.....	87
5.6 Pembahasan Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Bank BJB Tamansari	97
5.7 Pengaruh CSR Terhadap Kepuasan Karyawan Milenial BJB Tamansari .	106
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	108
6.1 KESIMPULAN	108
6.2 SARAN	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Kajian Terdahulu.....	4
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel CSR dan Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 3. 2 Skor Bobot CSR.....	46
Tabel 3.3 Skor Bobot Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3. 4 Skor Cronbach's Alpha	48
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas CSR	50
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	51
Tabel 3. 8 Skor Tingkat Korelasi	54
Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Ekonomi	66
Tabel 5. 2 Interval Ekonomi.....	67
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Sosial	68
Tabel 5. 4 Interval Sosial	70
Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Lingkungan.....	71
Tabel 5. 6 Interval Sosial	72
Tabel 5. 7 Skor Interval CSR	73
Tabel 5. 8 Distribusi Frekuensi Gaji	74
Tabel 5. 9 Interval Gaji	75
Tabel 5. 10 Distribusi Frekuensi Promosi.....	76
Tabel 5. 11 Interval Promosi.....	77
Tabel 5. 12 Distribusi Frekuensi Pengawasan	78
Tabel 5. 13 Interval Pengawasan	79
Tabel 5. 14 Distribusi Frekuensi Rekan Kerja	80
Tabel 5. 15 Interval Rekan Kerja	82
Tabel 5. 16 Distribusi Frekuensi Pekerjaan Itu Sendiri	83
Tabel 5. 17 Interval Pekerjaan Itu Sendiri.....	84
Tabel 5. 18 Skor Interval Kepuasan Kerja	85
Tabel 5. 19 Uji Spearmans	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>The Triple Bottom Line</i>	14
Gambar 2. 2 Model Penelitian	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BJB	57
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor Cabang BJB	57
Gambar 4. 3 Rekapitulasi Karyawan BJB Cabang Tamansari Bandung	59
Gambar 4. 4 Program CSR BJB Tamansari Bandung	60
Gambar 5. 1 Jenis Kelamin	61
Gambar 5. 2 Usia.....	62
Gambar 5. 3 Pendidikan Terakhir	63
Gambar 5. 4 Lama Bekerja	64
Gambar 5. 5 Bidang Pekerjaan.....	65
Gambar 5. 6 Pengetahuan dan Keterlibatan CSR	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat dan dinamis mempengaruhi berbagai aspek kehidupan. Revolusi 4.0 telah merambah pada berbagai sector. Menurut Nubia, Era Industri 4.0 adalah sebuah model industri baru yang dicirikan keempat revolusi industri.¹

Dalam revolusi industri 4.0, setiap perusahaan bersaing satu dengan lainnya dalam upaya pemenuhan kebutuhan publik sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berbagai perusahaan pun mulai melakukan pelayanan berbasis teknologi dan informasi. Hal ini menyebabkan perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya memiliki kompetensi sesuai dengan era revolusi industri 4.0 untuk dapat memenuhi seluruh tuntutan kebutuhan publik.

Sejalan dengan revolusi industri, generasi yang dicirikan dengan kemampuan mengoperasikan berbagai media berbasis teknologi dan informasi adalah generasi milenial. Generasi milenial ini merupakan generasi yang paling baru memasuki dunia kerja. Generasi milenial merupakan generasi dengan individu yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan 2000. Generasi milenial karakter yang kuat dalam teknologi, cepat beradaptasi dengan zaman, tingkat produktivitas yang

¹ Ortiz, Industry 4.0, 2020.hal.3.

tinggi dibandingkan dengan generasi lain. Menurut Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk Indonesia sekarang sudah mencapai 270,2 juta jiwa. Jumlah generasi milenial sebanyak 25,87%.² Dengan demikian, generasi milenial menduduki seperempat dari total penduduk Indonesia. Saat generasi *Baby Boomer* pensiun, generasi milenial inilah yang akan mendominasi angkatan kerja.³ Kemudian, data pada jurnal Nichols juga menjelaskan bahwa pada zaman era 4.0 ini karyawan sebuah perusahaan akan didominasi dengan para generasi milenial.⁴

Salah satu perusahaan yang mewujudkan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat adalah BUMD. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.⁵ Pada perkembangan zaman yang semakin maju, BUMD harus menjunjung tinggi peranan penting dalam mensejahterakan masyarakat. Masyarakat yang dimaksud tersebut adalah *stakeholder internal* maupun *stakeholder eksternal* dari BUMD tersebut.

Salah satu upaya untuk mensejahterakan karyawan generasi milenial sebagai pendukung jalannya perusahaan adalah diterapkannya program *Corporate Social Responsibility* (CSR). Sebagaimana dijelaskan oleh Marco CSR merupakan tanggung jawab untuk masa depan.⁶ Dan kepuasan kerja merupakan perasaan

² Web Resmi Indonesia.go.id.2021. <https://www.indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/2328/angkatan-kerja-produktif-melimpah?lang=1?lang=1>

³ Nichols, "Understanding the Millennial Generation," *Journal of Financial Service Professionals* 69, no. 6 (2015): 11–14.

⁴ Ibid, 40.

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah.

⁶ Marco de Witte Jan Jonker, *Management Models for Corporate Social Responsibility*, vol. 148, 2006.hal 1-2.

seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaannya.⁷ Kepuasan kerja ini penting agar sebuah perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Robbin mengatakan dalam bukunya bahwa CSR dibutuhkan, merupakan tren positif akuntabilitas dan pelayanan. Bisa juga CSR memberikan hasil yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan bila dikelola dan dilaksanakan dengan baik.⁸

Sejalan dengan yang dijelaskan dalam teori Robbin tersebut, CSR merupakan salah satu bagian perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Chiang dalam jurnal Raihan menegaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan tergantung pada kegiatan CSR berkelanjutan. Skudiene dalam jurnal Raihan juga mengatakan “Jika sebuah Perusahaan berperilaku dengan cara yang bertanggung jawab secara sosial dapat menciptakan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja”.⁹

Beberapa penelitian terdahulu pun membuktikan bahwa CSR berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti beberapa hasil penelitian terdahulu pada table 1.1.

⁷ Colquitt, Lepine, Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place*, Mc. GrawHill Education, 2015,
https://www.academia.edu/31695709/Organizational_behavior.

⁸ Robbins and Judge, *Organizational Behavior.*, *Administrative Science Quarterly*, 18Th Edition, vol. 15, 1970, Hal 88.

⁹ Tarik ,Al Karim, “ CSR and Employee Job Satisfaction: a Case From MNCS Bangladesh” 1, no. 3 (2019): 105–12.hal.30.

Table 1.1 Kajian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	variable	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahman,Pournader, Debbie (2016).	<i>The effect of employee CSR attitudes on job satisfaction and organizational commitment: Evidence from the Bangladeshi banking industry</i>	CSR, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi.	Survei Online (Kuesioner)	Penelitian ini menunjukkan bahwa, di perbankan Bangladesh, persepsi karyawan tentang Praktik CSR berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja mereka. karyawan memiliki sikap positif terhadap CSR, mereka juga merasa puas dengan perusahaan serta menyebabkan kebanggaan terhadap perusahaan mereka.
2.	Mavra, Sadia, Hiba (2018).	<i>Impact of Corporate Social Responsibility on Job Attitudes: Job Satisfaction and Organizational Commitment of Banking Sector Employees of Pakistan</i>	CSR, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi.	Kuantitatif, <i>random sampling</i> (kuesioner)	persepsi pegawai terhadap perbankan Lahore (Pakistan) positif karena mereka mendukung dan puas dengan kinerja CSR oleh organisasi mereka. Kegiatan CSR ini menyebabkan kepuasan kerja dan

					komitmen organisasi yang jelas berdasarkan analisis data.
3.	Retno puspita, Heru Susilo (2017)	Pengaruh Corporate social responsibility (CSR) terhadap kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk [Bank Jatim cabang Malang)	CSR, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Eksplanatif, Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa variabel Aspek Sosial CSR (internal) memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap Kepuasan kerja. Ketika perusahaan melakukan program-program sosial CSR dengan baik dan tepat sasaran akan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pada penelitian ini, perusahaan yang akan diteliti adalah salah satu BUMD yang berada di provinsi Jawa Barat yaitu PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung. Bank BJB ini adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor di Tamansari no.18, Bandung.

Sejak tahun 2008, bank BJB menyisihkan sebagian dari laba perusahaan untuk program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan menjadikan CSR pada bank BJB sebagai bagian integral perusahaannya. Aktivitas CSR pada bank BJB

dibagi kedalam tiga sektor yaitu sektor pendidikan, kesehatan dan lingkungan hidup yang tersebar tidak hanya di wilayah Jawa Barat dan Banten namun juga meliputi wilayah operasional bank BJB di seluruh Indonesia. Sudah banyak sekali program yang dilakukan CSR bank BJB cabang Tamansari Bandung, seperti pada tahun 2020 dilaksanakan CSR hewan qurban, ambulance RS Advent, kegiatan pembagian kebutuhan masyarakat kepada warga tidak mampu, program *Waste to Food*, dan Bandung TV 132 Channel. Dan pada tahun 2021 CSR BJB Tamansari melakukan kegiatan beasiswa mahasiswa Universitas Pasundan, dan bantuan pakan untuk Bandung Zoological Garden.¹⁰

Berdasarkan data hasil wawancara dengan karyawan generasi milenial pada bank BJB Tamansari yaitu bapak Rifki yang bekerja sebagai penanggung jawab bidang CSR dan karyawan bidang umum yaitu bapak Darindra, diketahui bahwa BJB Tamansari belum pernah dilakukan penelitian pada CSR melalui konsep CSR dengan memenuhi dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan. pada kepuasan kerja karyawannya pun tidak pernah dilakukan penelitian pada kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan pengawasan, kepuasan rekan kerja, kepuasan pekerjaan itu sendiri. sehingga belum diketahui oleh BJB Tamansari apakah CSR sudah memiliki tingkat yang tinggi pada nilai tanggung jawab, serta apakah karyawan sudah memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang tinggi atau justru sebaliknya. Kemudian, CSR pada bank BJB ini belum disadari oleh karyawan bahwa program CSR tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selama ini, menurut wawancara dengan karyawan milenial BJB juga mengatakan bahwa CSR yang

¹⁰ Web resmi bank BJB. <https://www.bankbjb.co.id/tentang/ina>

dilakukan oleh bank BJB dipahami para karyawannya hanya memberikan manfaat terhadap stakeholder diluar karyawan atau pihak diluar perusahaan itu sendiri.¹¹

Berdasarkan data tersebut, peneliti melaksanakan upaya untuk mengetahui kebenaran data disertai dengan kajian teori dengan judul penelitian “**Pengaruh CSR Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung**”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat tanggung jawab CSR PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung?
3. Apakah CSR berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung?

¹¹ Hasil wawancara dengan ‘karyawan milenial’ BJB Tamansari Bandung, Rabu 13 Oktober 2021.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Bagaimana tingkat tanggung jawab CSR PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten kantor cabang Tamansari Bandung?
3. Apakah CSR berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Tamansari Bandung?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis.
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh CSR terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial.
 - b. Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan bagi dunia Pendidikan, khususnya mengenai pengaruh CSR terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial.

- c. Sebagai landasan untuk mengembangkan penelitian yang lebih dalam tentang pengaruh CSR terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial.
2. Secara Praktis.
- a. Bagi manajer dan karyawan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai CSR dan kepuasan kerja.
 - b. Meningkatkan kesadaran tanggung jawab CSR yang berkelanjutan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, sistematika penulisan diuraikan sebagai berikut:

BAB 1: Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian, dan kajian terdahulu.

BAB 2: Kerangka Teori

Bab ini menjelaskan mengenai aspek teoritis yang menjadi dasar atau landasan pemikiran dari penelitian yang berisikan berbagai teori dan hal-hal yang menyangkut isi dalam penelitian ini.

BAB 3: Metode Penelitian

Bab ini berisikan dan menjelaskan bagaimana tipe penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, pengukuran dan penskalaan penelitian, uji reliabilitas dan uji validitas, pengumpulan data, dan analisis data penelitian.

BAB 4 : Gambaran Umum Objek

Bab ini menjelaskan gambaran umum dari objek penelitian seperti visi misi organisasi, struktur organisasi, serta rekapitulasi karyawan pada organisasi tersebut.

BAB 5: Analisis & Pembahasan Masalah

Bab ini menjelaskan bagaimana Analisa yang dilakukan peneliti terhadap data yang dihimpun dan relevansinya dengan kajian teori, mendapatkan gambaran dan informasi, sehingga mengetahui hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

BAB 6: Kesimpulan & Saran

Bab terakhir ini berisikan kesimpulan dari penelitian, serta saran dari peneliti kepada semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.