

BAB I

PENDAHULUAN

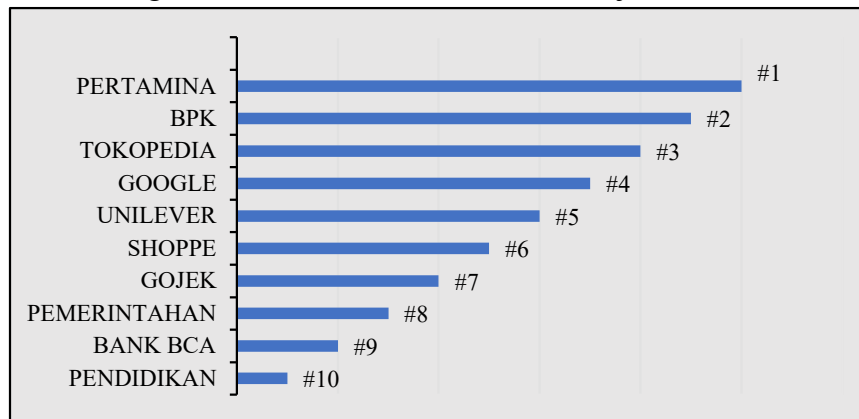
1.1 Latar Belakang Penelitian

Didalam sebuah organisasi salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Suksesnya sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih siap untuk bersaing dimasa depan. Sedangkan kebalikannya perusahaan yang tidak mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk masa depan perusahaan tidak akan siap dalam menghadapi berbagai perubahan dan persaingan yang berlangsung akan semakin kuat dan ketat. Namun permasalahannya adalah tidaklah mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Kurangnya sumber daya yang berkualitas dapat menjadi faktor penyebab hancurnya suatu perusahaan meskipun memiliki modal yang sangat kuat.

Jika menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus berupaya untuk mengembangkan diri agar memiliki daya tarik tersendiri dikalangan pelamar. Ketertarikan melamar pekerjaan bagi calon pelamar terdorong oleh hasrat dan motivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Penurunan minat melamar kerja dapat terjadi karena kompensasi yang ditawarkan tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini disebabkan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Minat melamar kerja ialah sebuah proses rasa keinginan untuk memiliki sebuah pekerjaan dimulai dari pencarian informasi terkait lowongan pekerjaan untuk kemudian calon karyawan akan menentukan pilihan perusahaan mana yang akhirnya dilamar (Barber, 1998:160). Berikut ini adalah hasil survei yang dilakukan *Deka Insight* bekerja sama dengan *Job2Go net 2020* mengenai perusahaan yang paling diminati oleh pelamar kerja:

Grafik 1.1

Peringkat Perusahaan Idaman Pencari Kerja Indonesia 2020

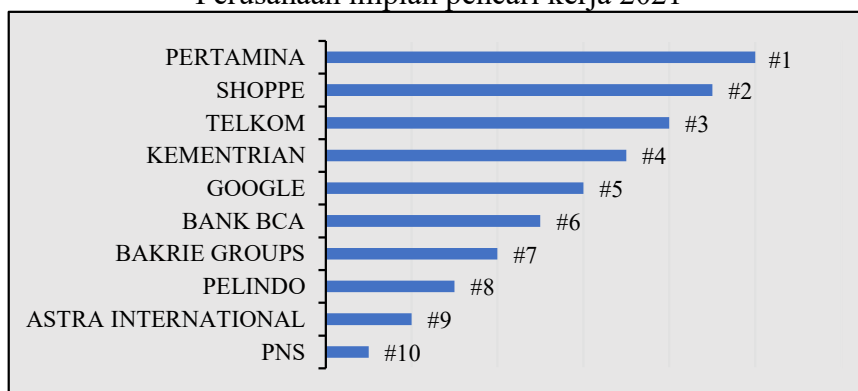


Sumber: *Deka Insight* bekerja sama dengan *Job2Go net 2020*

Berdasarkan hasil data pada grafik 1.1 tentang peningkatan perusahaan idaman pencari kerja Indonesia 2020 peringkat teratas masih dipegang oleh perusahaan pemerintah yaitu Pertamina. Disamping data diatas, peneliti menggunakan rujukan data penelitian yang dilakukan oleh *Job2Go* pada tahun 2021 tentang perusahaan impian pencari kerja 2021. Berikut adalah datanya:

Grafik 1.2

Perusahaan impian pencari kerja 2021

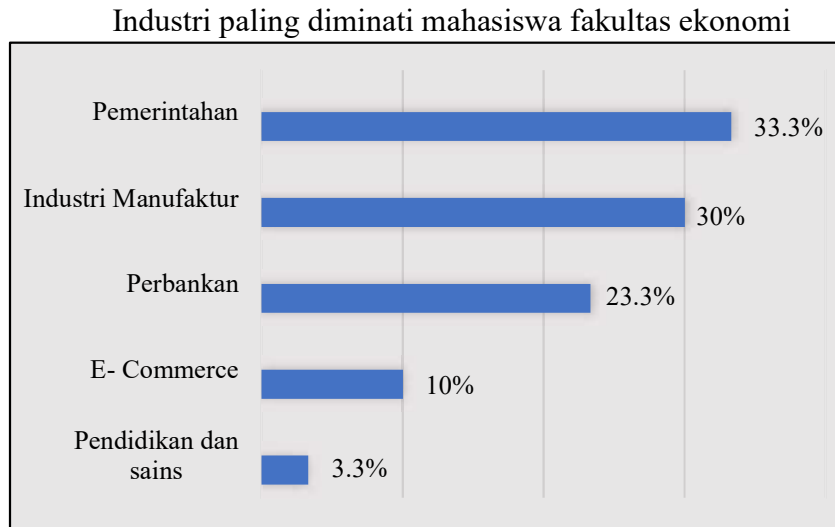


Sumber: *Job2Go net 2021*

Berdasarkan hasil data grafik 1.2 tentang perusahaan impian pencari kerja 2021 posisi teratas masih dipegang oleh perusahaan pemerintah yaitu Pertamina. Dari kedua hasil survei pada grafik 1.1 dan grafik 1.2 maka penulis menyebarkan kuesioner

prasurvei kepada 30 mahasiswa semester akhir fakultas ekonomi Universitas 45 Bekasi. Berikut adalah hasil data yang penulis peroleh:

Grafik 1.3



Sumber: data diolah penulis (2022)

Berdasarkan data grafik 1.3 hasil prasurvei mengenai industri yang paling diminati mahasiswa fakultas ekonomi menunjukkan bahwa sektor pemerintahan masih menjadi paling tertinggi yaitu sebesar 33.3%, industri manufaktur 30%, perbankan 23.3%, e-commerce 10%, dan pendidikan dan sains 3.3%. Tentunya kita tahu bahwa perusahaan milik pemerintahan sejak dahulu menjadi impian bagi setiap orang. Mereka umumnya beranggapan bahwa bekerja di pemerintahan sebuah keunggulan tersendiri dimata masyarakat. Tuntutan orang tua dan keluarga juga menjadi dasar bahwa bekerja di pemerintah adalah hal yang paling diidam-idamkan oleh mereka. Mereka umumnya beranggapan bahwa bekerja di pemerintahan mempunyai reputasi yang baik sehingga mereka tidak memiliki kekhawatiran akan kehidupannya dimasa mendatang. Selain itu pada industri pemerintahan banyak dibuka lowongan untuk *freshgraduate* yang non pengalaman secara berkala, sehingga kesempatan untuk bergabung jauh lebih terbuka.

Karyawan berkualitas akan melihat citra perusahaan untuk kemudian membandingkan dengan kebutuhan, kepribadian, dan nilai-nilai mereka. Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai merek perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan

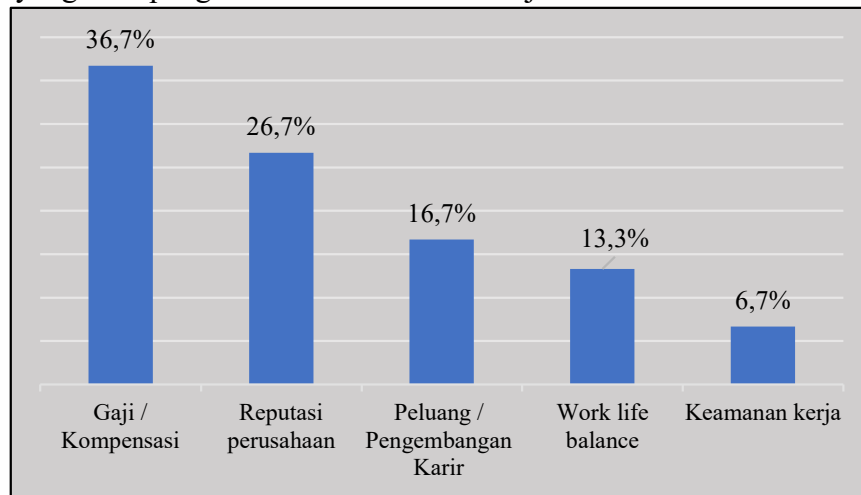
reputasi perusahaan (Obala dan Novita, 2016:86). Reputasi perusahaan ialah cara pandang karyawan tentang segala aspek terhadap perusahaan yang menaungi mereka dari waktu ke waktu (Fombrun, 1996 dan Walsh et al., 2008) dalam (sumardan dan Sintaasih, 2014:185). Selain memiliki reputasi yang baik bekerja di sektor pemerintahan tentunya memiliki kompensasi berupa tunjangan-tunjangan yang jauh lebih baik dibanding dengan perusahaan lainnya. Kompensasi yang baik akan menarik minat karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Hal yang tidak kalah penting pada sektor pemerintahan tergolong lebih terjamin dari resiko PHK sepihak, hal ini didasari pada perusahaan pemerintah memerlukan proses pemberhentian yang cukup rumit sesuai prosedur dan aturan yang berlaku sehingga mereka tidak sewenang – wenang memutus hubungan kerja dengan karyawannya. Apalagi peneliti akan mengambil sampel mahasiswa fakultas ekonomi yang didalamnya terdapat perbedaan antara kelas karyawan yang saat ini sedang bekerja dan mahasiswa kelas reguler yang belum pernah merasakan dunia kerja. Sehingga ada perbedaan sudut pandang antara mahasiswa dengan pengalaman mereka terjun langsung di dunia kerja dan yang belum bekerja. Menurut Hasibuan (2016:117) calon karyawan potensial cenderung akan mempertimbangkan tawaran kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan sebelum akhirnya mengambil keputusan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.

Kompensasi adalah suatu pendapatan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang atau pun barang sebagai bentuk imbalan terhadap jasa karyawan (Hasibuan 2018:44). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latansa (2020:97) menyatakan bahwa minat melamar pekerjaan dipengaruhi oleh reputasi perusahaan. Selaras dengan pernyataan tersebut, menurut Sari (2020:61) kompensasi merupakan variabel yang punya pengaruh pada minat melamar pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi minat melamar kerja. Menurut *Jobstreet.com* tentang Indonesia *Laws of Attraction 2020* menjelaskan bahwa faktor pendorong daya tarik minat melamar kerja diantaranya adalah reputasi perusahaan dan kompensasi. Berikut adalah data Prasurei yang penulis peroleh dari 30 responden yaitu mahasiswa semester akhir fakultas ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi:

Grafik 1.4

Faktor yang mempengaruhi minat melamar kerja mahasiswa fakultas ekonomi



Sumber: data diolah peneliti (2022)

Hasil dari data grafik 1.4 mengenai faktor yang mempengaruhi minat melamar kerja dihasilkan bahwa gaji/kompensasi menempati posisi tertinggi sebesar 36.7%, reputasi perusahaan sebesar 26.7%, peluang/pengembangan karir 16.7%, work life balance 13.3% dan keamanan kerja 6.7%. Dari hasil prasurvei di atas maka penulis memilih dua teratas untuk dijadikan variabel dalam penelitian ini. Menurut Oktavianus (2014:24) mengatakan bahwa salah satu strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan minat melamar karyawan yang potensial adalah dengan memahami faktor apa saja yang menjadi alasan karyawan untuk melamar di sebuah perusahaan. Minat melamar kerja akan muncul seiring dengan pertimbangan beberapa aspek untuk memutuskan dalam melamar kerja di suatu perusahaan dengan harapan agar mendapat pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan ilmu yang diperoleh saat belajar di kampus.

Menurut Barber (1998) dalam Permadi dan Netra (2015:3256) mengatakan minat melamar kerja ialah sebuah proses rasa keinginan untuk memiliki sebuah pekerjaan dimulai dari pencarian informasi terkait lowongan pekerjaan untuk kemudian calon karyawan akan menentukan pilihan perusahaan mana yang akhirnya dilamar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Latansa (2020:97) reputasi perusahaan mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Sedangkan menurut Gupta dan Saini (2018:55) reputasi perusahaan tidak mempengaruhi minat melamar kerja. Selain itu, menurut Sari (2020:77) menyatakan bahwa minat melamar pekerjaan dipengaruhi kompensasi. Dan menurut Canaby (2018:82) menyatakan reputasi perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

Menurut Permadi dan Netra (2015) kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Sedangkan menurut Canaby (2018:83) kompensasi berpengaruh negatif terhadap minat melamar kerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian santiago (2019:55) mengemukakan bahwa kompensasi bukan faktor yang mempengaruhi untuk melamar kerja.

Berdasarkan data yang telah dijelaskan, ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Maka dari itu penulis merasa perlu adanya penelitian ulang mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar kerja. Namun dalam penelitian ini berbeda dari penelitian sebelum-sebelumnya terutama dari segi subjek dan lokasi penelitian. Berdasarkan temuan hasil data prasurvei yang telah dilakukan sebelumnya maka penulis memilih melakukan penelitian pada mahasiswa semester akhir fakultas ekonomi Universitas Islam “45” Bekasi.

Dari beberapa data dan uraian yang sudah dijelaskan diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi terhadap Minat Melamar Kerja.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Reputasi Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap minat melamar kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi bahan ajar untuk penelitian-penelitian selanjutnya dikemudian hari yang berhubungan dengan variable reputasi perusahaan, kompensasi dan minat melamar kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori, terkhusus manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh variable reputasi perusahaan, kompensasi dan minat melamar kerja. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi mahasiswa saat akan memilih melamar pekerjaan setelah lulus nanti.

1.5 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan mengingat banyak faktor yang dapat mempengaruhi minat melamar kerja, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi meneliti mengenai minat melamar kerja mahasiswa fakultas ekonomi semester akhir (angkatan 2016-2019) Universitas Islam “45” Bekasi.

1.6 Sistematika Pelaporan

Sistematika hasil penelitian ini disusun dalam lima bab yang dirinci sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan atau menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang teori reputasi perusahaan, kompensasi, minat melamar kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, variable penelitian serta teknik analisis data.

Bab VI Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil penelitian dengan lebih jelas, serta melakukan pengujian dan menunjukkan hasil analisa data, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil analisis.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini menguraikan simpulan data, serta saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak terkait sebagai rekomendasi hasil penelitian ini.