

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia harus selalu siap menghadapi perubahan dan bersaing di pasar global. Ketidakmampuan beradaptasi akan menyebabkan manusia tertinggal dalam segala hal. Hal yang sama berlaku bagi organisasi; jika tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan budaya dan sifat global, maka akan kalah. Untuk bertahan di era globalisasi, setiap organisasi perlu meningkatkan kapasitas SDM-nya. Meskipun teknologi, informasi, modal, dan bahan tersedia, tanpa SDM yang kompeten, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya (Qomariah, 2020:1).

Setiap tahun, peningkatan dalam kualitas tenaga kerja mengalami perubahan dan peningkatan, menyebabkan terjadinya persaingan yang ketat di antara para calon pekerja. Meskipun kriteria untuk posisi pekerjaan telah dipenuhi, tingginya jumlah pencari kerja dibandingkan dengan lapangan pekerjaan menciptakan ketimpangan yang menghasilkan tingkat pengangguran (Hidayatullah dkk. 2023:55).

Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan seseorang mendorong kandidat untuk melamar pekerjaan (Dewi dkk. 2023:2406). Menurut Budiono dan Suharmono (2021:4) mengatakan pencari kerja memutuskan untuk melamar pekerjaan karena perusahaan dan tawaran pekerjaan yang ada di pasar tenaga kerja.

Menurut laporan *Tirto.Id* 2023 pengangguran di Indonesia mempengaruhi berbagai kelompok usia, termasuk Generasi Z (usia 15-24 tahun). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), dalam lima tahun terakhir, mayoritas pengangguran di Indonesia didominasi oleh Gen Z. Pada Februari 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di kelompok usia 15-24 tahun mencapai 16,46 persen, dan pada Agustus 2023, angkanya naik menjadi 19,4 persen. Temuan survei juga menunjukkan ketidakpuasan terhadap pemerintah dalam mengatasi pengangguran di kalangan Gen Z, mencapai 46,8 persen.

Laporan *Geotimes* 2023 beberapa orang berpendapat melamar pekerjaan di Indonesia sebuah proses yang rumit dan sulit, sementara di sisi lain, ada yang

berpendapat bahwa kesulitan ini tergantung pada berbagai faktor, termasuk kemampuan seseorang dan kondisi pasar tenaga kerja. Berikut beberapa alasan kesulitan dalam melamar pekerjaan seperti persaingan yang ketat di pasar tenaga kerja, perbedaan kualifikasi keterampilan, budaya, koneksi, biaya dan lokasi.

Menurut data yang dihimpun Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bekasi pada tahun 2023 Tingkat Pengangguran Terbuka sebanyak 7,90 persen, angka tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun 2022 sebanyak 8.81 persen. Meskipun mengalami penurunan, angka 7,90 persen untuk Kota Bekasi lebih tinggi dibandingkan TPT nasional sebesar 5,32 persen. Terdapat 140.170 jiwa masyarakat menganggur, paling besar lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat di 2023 (Arfian, 2024).

Jumlah pengangguran yang terus meningkat berdampak pada biaya rekrutmen menjadi tinggi apabila perusahaan tidak menggunakan teknologi yang tepat akan berdampak pada efisiensi yang rendah karena memakan waktu lebih lama dalam proses seleksi, keterbatasan menemukan kandidat yang bertalenta, adanya potensi salah dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada biaya seleksi yang tinggi. Perusahaan perlu mengadopsi teknologi internet untuk bertahan di pasar yang kompetitif ini, terutama dalam mencari kandidat yang tepat untuk posisi penting di perusahaan (Hayomi dan Suharnomo, 2024:1155). Oleh karena itu mengadopsi teknologi yang memudahkan dalam proses rekrutmen yakni *e-recruitment* menjadi hal yang krusial untuk dipertimbangkan.

Angka pengangguran yang tinggi dapat meningkatkan persaingan di pasar kerja, membuat calon pelamar lebih memilih perusahaan dengan reputasi baik dan dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan reputasi serta menggunakan *e-recruitment* untuk menarik lebih kandidat pelamar yang berkualitas. Reputasi perusahaan dapat memiliki peran penting dalam menarik minat kandidat pelamar. Pelamar kerja memilih perusahaan dengan reputasi baik karena percaya bahwa perusahaan tersebut menawarkan lingkungan kerja yang positif serta memberikan peluang karir yang baik. Perekrutan berbasis elektronik atau *e-recruitment* menjadi semakin penting untuk menarik calon pelamar kerja, proses yang lebih efisien dan transparan yang ditawarkan dalam *e-recruitment* dapat menarik minat calon pelamar,

terutama generasi muda yang lebih akrab dengan teknologi (Handi dan Safitri, 2023:211). Terdapat sejumlah aktivitas penting yang harus dirancang dan dilaksanakan dalam operasi suatu perusahaan atau organisasi yang berfokus pada pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM). Aktivitas-aktivitas ini termasuk perencanaan, penarikan dan rekrutmen, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian sumber daya manusia, dan semua ini dilakukan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM. Banyaknya sumber daya manusia menjadikan sebuah keuntungan bagi perusahaan karena dapat mengembangkan perusahaan secara mandiri. Namun, perusahaan harus berusaha untuk membuat pekerjaan tertarik untuk bergabung di perusahaan tersebut (Husna dkk. 2021:45).

Perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek dalam proses penerimaan karyawan seperti reputasi perusahaan dan *e-recruitment* yang memiliki nilai lebih dimata pencari kerja. Reputasi perusahaan merupakan pandangan yang dihasilkan dari para stakeholder secara keseluruhan tentang bagaimana kinerja perusahaan berjalan (Permadi dan Netra, 2015:3260).

Selain itu, persaingan bisnis semakin ketat, dan setiap perusahaan berusaha menjadi yang terbaik. Perusahaan berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam semua aspek aktivitas sehari-hari. Perusahaan ini membuat produk dan jasa terbaik untuk pelanggannya, membuat investasi dengan resiko yang paling rendah untuk investor, dan yang paling penting, berusaha menjadi tempat kerja terbaik. Pentingnya untuk menjaga reputasi perusahaan agar tetap menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, serta tetap kompetitif dalam persaingan bisnis yang semakin ketat.

Menurut Permadi dan Netra (2015:3261), bisnis dengan reputasi buruk akan kesulitan mendapatkan karyawan yang diharapkan. Jika perusahaan ingin menarik minat calon pelamar, perusahaan harus tahu apa yang dicari oleh para kandidat. Menurut Fatimah dkk. (2021:40), para pencari kerja mempertimbangkan reputasi perusahaan agar lebih tertarik untuk melamar. Sebuah perusahaan harus memiliki reputasi yang baik.

Menurut laporan *Girls Beyond 2023* terdapat 10 perusahaan Indonesia yang diminati fresh graduate sedangkan berdasarkan laporan dari *kompas 2022* terdapat 15 tempat kerja terbaik di Indonesia.

Tabel 1.1 Perusahaan Indonesia Diminati Fresh Graduate

Peringkat	Nama Perusahaan
1.	PT Pertamina (Persero)
2.	PT Telkom Indonesia (Persero)
3.	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)
4.	Bank Central Asia (BCA)
5.	Bursa Efek Indonesia (BEI)
6.	HM Sampoerna
7.	PT Freeport Indonesia
8.	British Petroleum Indonesia
9.	PT Astra Internasional
10.	GoTo (Gojek-Tokopedia)

Sumber: *Girls Beyond 2023*

Berdasarkan hasil data pada tabel 1.1 tentang peringkat perusahaan Indonesia diminati fresh graduate peringkat teratas dipegang oleh salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni Pertamina.

Tabel 1.2 Tempat Kerja Terbaik di Indonesia

Peringkat	Nama Perusahaan
1.	Telkom Indonesia
2.	Bank Mandiri
3.	Sea
4.	Djarum
5.	Bank OCBC NISP
6.	Jardine Matheson
7.	GoTo Group
8.	Unilever

Peringkat	Nama Perusahaan
9.	Sinar Mas Agribusiness and Food
10.	Allianz
11.	Bank CIMB Niaga
12.	Philip Morris International
13.	Kalbe Farma
14.	Bank Danamon Indonesia
15.	Trakindo Utama

Sumber: *Kompas* 2022

Berdasarkan hasil data pada tabel 1.2 peringkat tempat kerja terbaik di Indonesia peringkat teratas dipegang oleh Telkom Indonesia.

Sistem perekrutan berbasis web atau *e-recruitment* juga memainkan peran penting dalam menarik kandidat untuk posisi tersebut selain reputasi perusahaan (Handi dan Safitri, 2023:211). *E-recruitment* merupakan rekrutmen online melibatkan pemanfaatan teknologi berbasis web untuk berbagai tahapan dalam menarik, menilai, memilih, merekrut, dan menempatkan kandidat pekerjaan. *E-recruitment* mencakup berbagai metode, seperti penggunaan situs web perusahaan, papan pekerjaan daring, media sosial, serta rekrutmen melalui ponsel (seperti WhatsApp, Line, dan lainnya) dan media massa daring (seperti koran dan radio online) (Zaheera, et al., 2015) dalam Puri dan Wisnu, (2020:61). Secara khusus, para pencari kerja lebih suka melamar pekerjaan melalui internet, yang meningkatkan minat untuk mencari peluang kerja secara online (Handi dan Safitri, 2023:211).

Minat adalah keyakinan positif terhadap elemen lingkungan. Seseorang yang tertarik untuk melamar pekerjaan pastinya akan berusaha mencari informasi terkait posisi yang akan dilamar dan memiliki pertimbangan tertentu sebelum memutuskan bergabung dengan perusahaan tersebut seperti pertimbangan akan reputasi perusahaan dan proses *e-recruitment* (Sinaga dan Pramudita, 2023:226). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyo dan Waskito, (2023:157) *e-recruitment* dan reputasi perusahaan memiliki dampak terhadap keinginan melamar pekerjaan. Di sisi lain, studi dari Febrianti dan Hendratmoko, (2022:257) menyimpulkan bahwa reputasi

perusahaan tidak mempengaruhi keputusan untuk melamar pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Erlinda dan Safitri, (2020:1572) menunjukkan bahwa situs web rekrutmen tidak berdampak pada minat melamar pekerjaan.

Penelitian melakukan prasurvei untuk mengetahui permasalahan apa yang paling mempengaruhi minat melamar kerja. Prasurvei dilakukan dengan menyebar kuesioner yang terdiri dari indikator mengenai reputasi perusahaan, *e-recruitment* dan minat melamar kerja. Prasurvei dilakukan kepada 23 responden yang berdomisil di Kota Bekasi.

Tabel 1.3 Prasurvei Reputasi Perusahaan

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Membangun Kepercayaan Stakeholder					
1.	saya berpendapat perusahaan menyediakan barang dan jasa berkualitas tinggi	20	87,0%	3	13,0%
2.	saya berpendapat perusahaan selalu melakukan pembaharuan dalam mengembangkan produk atau jasa yang dihasilkan	19	82,6%	4	17,4%
3.	Saya berpendapat perusahaan adalah tempat yang pantas dan aman untuk bekerja	21	91,3%	2	8,7%
4.	saya berpendapat perusahaan membuat saya percaya untuk bekerja di sana	18	78,3%	5	21,7%
Meningkatkan Kinerja Perusahaan					
5.	saya berpendapat perusahaan memiliki pertumbuhan yang baik dimasa depan	18	78,3%	5	21,7%
6.	saya berpendapat perusahaan mampu mengenali dan memanfaatkan peluang	19	82,6%	4	17,4%
7.	saya berpendapat perusahaan memiliki kepemimpinan pengelolaan dengan baik	16	69,6%	7	30,4%
8.	Saya berpendapat perusahaan memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki investasi rendah resiko	16	69,6%	7	30,4%

No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Menimbulkan Perasaan Bangga					
9.	Saya merasa senang, kagum, bangga dan cinta terhadap perusahaan	13	56,5%	10	43,5%
10.	Saya berpendapat perusahaan memperlakukan karyawan dan lingkungan sekitar perusahaan dengan baik	17	73,9%	6	26,1%
11.	Saya merasa memiliki jenjang karier yang baik di perusahaan	15	65,2%	8	34,8%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.3 yang merupakan prasurvei dari 23 responden, menghasilkan temuan sebanyak 10 orang memilih “tidak” dalam pertanyaan “Saya merasa senang, kagum, bangga dan cinta terhadap perusahaan” dengan presentase sebesar 43,5%. Lalu sebanyak 8 orang memilih tidak dalam pertanyaan “Saya merasa memiliki jenjang karier yang baik di perusahaan” dengan presentase sebesar 34,8%. Hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat permasalahan dalam variabel Reputasi Perusahaan (X_1)

Tabel 1.4 Prasurvei E-Recruitment

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Persepsi Kegunaan (<i>Perceived Usefulness</i>)					
1.	Adanya website recruitment membantu mempercepat proses pencarian kerja	22	95,7%	1	4,3%
2.	Pencarian pekerjaan melalui situs website <i>e-recruitment</i> sangat efektif dan efisien	19	82,6%	4	17,4%
3.	Adanya situs website recruitment meningkatkan proses pencarian pekerjaan yang saya inginkan	20	87,0%	3	13,0%
Persepsi Kemudahan Penggunaan (<i>Perceived Ease Of Use</i>)					
4.	Setiap instruksi yang terdapat di situs website recruitment mudah dipahami dan jelas	16	72,7%	6	27,3%
5.	Penggunaan situs website recruitment membantu saya menghemat pengeluaran biaya	19	82,6%	4	17,4%
6.	Saya mudah mempelajari situs website recruitment	19	82,6%	4	17,4%
7.	Saya sangat terampil menggunakan fasilitas di situs website recruitment	14	60,9%	9	39,1%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.4 yang merupakan hasil prasurvei dari 23 responden, dapat dilihat sebanyak 9 orang memilih “tidak” dalam pertanyaan “Saya sangat terampil menggunakan fasilitas di situs website recruitment” dengan presentase sebesar 39,1%. Lalu sebanyak 6 orang memilih tidak dalam pertanyaan “Setiap instruksi yang terdapat di situs website recruitment mudah dipahami dan jelas” dengan presentase sebesar 27,3%. Hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat permasalahan dalam variabel X_2 (*E-Recruitment*).

Tabel 1.5 Prasurvei Minat Melamar Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Kebutuhan Akan Pekerjaan					
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga	20	87,0%	3	13,0%
2.	Saya sangat membutuhkan sebuah pekerjaan	22	95,7%	1	4,3%
3.	Saya bekerja agar mendapatkan penghasilan atau pendapatan tinggi untuk meningkatkan perekonomian saya	21	91,3%	2	8,7%
Pencarian Informasi Pekerjaan					
4.	Saya meluangkan waktu untuk mencari informasi pekerjaan dari berbagai sumber	19	82,6%	4	17,4%
5.	Saya hanya mencari pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi keahlian yang saya miliki	17	73,9%	6	26,1%
6.	Saya mencari informasi tentang perusahaan yang akan saya lamar	19	82,6%	4	17,4%
Menentukan Pilihan Pekerjaan					
7.	Saya hanya melamar pekerjaan di perusahaan yang melakukan tanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar dengan baik	18	78,3%	5	21,7%
8.	Saya memilih pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikan, kompetensi dan keahlian	17	73,9%	6	26,1%
9.	Saya memilih pekerjaan di perusahaan yang memiliki peluang yang besar untuk berkembang di masa depan sehingga memiliki jenjang karier yang baik	19	82,6%	4	17,4%
Pembuat Keputusan					
10.	Saya yang memutuskan untuk melamar bekerja di sebuah perusahaan	18	78,3%	5	21,7%
11.	Jika saya memenuhi persyaratan maka saya akan melamar bekerja di perusahaan tersebut	20	87,0%	3	13,0%

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
12.	Saya siap jika dipindah tugaskan atau menghadapi persaingan pekerjaan di suatu perusahaan	16	69,6%	7	30,4%
13.	Saya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi dan keahlian	17	73,9%	6	26,1%

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.5 diketahui sebanyak 23 responden, dapat dilihat sebanyak 7 orang memilih tidak dalam pertanyaan “Saya siap jika dipindah tugaskan atau menghadapi persaingan pekerjaan di suatu perusahaan” dengan presentase sebesar 30,4%. Lalu sebanyak 6 orang memilih tidak dalam pertanyaan “Saya hanya mencari pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi keahlian yang saya miliki” , “Saya memilih pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikan, kompetensi dan keahlian”, dan “Saya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi dan keahlian” dengan presentase masing-masing sebesar 26,1%. Hal ini dapat membuktikan bahwa terdapat permasalahan dalam variabel Y (Minat Melamar Kerja).

Peneliti memilih untuk memfokuskan penelitian di Kota Bekasi sebab menurut laporan Kota Bekasi menempati posisi teratas sebagai daerah dengan pengangguran tertinggi di Jawa Barat. Data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bekasi, angka pengangguran di wilayah mencapai 7,9 persen (Fahmi, 2024). Angka pengangguran yang tinggi dikarenakan Kota Bekasi bukanlah daerah industri melainkan jasa dan perdagangan. Sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan tidak sebanyak di daerah lain yang banyak berdiri kawasan industri.

Penelitian ini mengkaji tentang faktor reputasi perusahaan dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja Masyarakat Kota Bekasi. Pada saat ini, minat masyarakat dalam mencari pekerjaan sangat tinggi disebabkan tingginya angka pengangguran dikota tersebut. Dengan melihat uraian masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Reputasi Perusahaan dan *E-Recruitment* terhadap minat Melamar Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Reputasi Perusahaan berpengaruh terhadap minat melamar kerja pada Masyarakat di Kota Bekasi?
2. Apakah *E-Recruitment* berpengaruh terhadap minat melamar kerja pada Masyarakat di Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan di atas, yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja pada Masyarakat di Kota Bekasi
2. Mengetahui pengaruh *E-Recruitment* terhadap minat melamar kerja pada Masyarakat di Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Bagi Akademis

Dapat meningkatkan temuan penelitian sebelumnya dan bermanfaat untuk penerapan ilmu manajemen, khususnya mengenai reputasi perusahaan dan rekrutmen e-mail, sebagai sumber referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dan membantu mengembangkan teori.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberi tahu perusahaan tentang bagaimana reputasi perusahaan dan *e-recruitment* mempengaruhi minat pelamar kerja. Hasilnya juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan reputasi perusahaan, e-recruitment, dan minat calon pelamar kerja.

1.5 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi meneliti mengenai minat melamar kerja Masyarakat yang berdomisili di Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Pelaporan

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

Bab I Pendahuluan

Latar belakang, perumusan, dan tujuan penelitian, serta ruang lingkup atau batasan pelaporan, akan dibahas dalam bab ini.

Bab II Tinjauan Pustaka

Konsep-konsep yang mendasari dan berkaitan dengan penelitian ini diuraikan secara teoritis dalam bab ini, yang digunakan sebagai panduan untuk menganalisis masalah. Teori yang dibahas termasuk pemahaman dan konsep tentang variabel reputasi perusahaan, e-recruitment, minat melamar kerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian sebelumnya.

Bab III Metode Penelitian

Semua topik yang dibahas di sini termasuk populasi dan sampel penelitian; metode pengambilan sampel; model penelitian; jenis data yang digunakan dan sumbernya; definisi dan pengukuran variabel; teknik analisis data; dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan deskripsi data dari hasil penelitian, yang mencakup hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi variabel reputasi perusahaan, deskripsi e-recruitment, dan deskripsi data mengenai minat melamar kerja.

Bab V Simpulan dan Saran

Selain menyajikan hasil penelitian dan diskusi sebelumnya, bab ini menawarkan rekomendasi yang diharapkan dapat membantu lembaga pendidikan dan bisnis terkait.