

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan merupakan hal yang sangat lumrah dalam dunia bisnis, apalagi globalisasi saat ini yang mengharuskan perusahaan bersaing secara global untuk mendapatkan pangsa pasar (Cahyo & Waskito, 2023). Salah satu faktor yang membuat suatu perusahaan berhasil dan memenangkan persaingan dengan perusahaan pesaingnya adalah sumber daya manusianya. Perusahaan dan organisasi didominasi oleh sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dan profesional agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar. Dan tentunya, perusahaan mencari karyawan potensial yang mempunyai kualitas dan etos kerja tinggi (Cahyo & Waskito, 2023).

Perusahaan akan maju apabila dalam organisasi terdapat sumber daya tenaga kerja yang terampil, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting, yang merupakan modal perusahaan, sekaligus menjadi tulang punggung utama perusahaan, yang kinerjanya diharapkan mampu mewujudkan tujuan, menghasilkan keuntungan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan (Shalahuddin dkk., 2022). SDM memegang peranan penting dalam mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas harus berusaha lebih keras karena mempunyai banyak pesaing yang Tangguh (Shalahuddin dkk., 2022). Tenaga kerja terampil langka, sehingga perusahaan bersaing untuk mendapatkan pekerja terampil, sehingga

meningkatkan daya tarik mereka. Ini disebut perang terhadap buruh (Shalahuddin dkk., 2022). Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk menciptakan strategi untuk menarik calon pencari kerja, sehingga calon karyawan mempunyai minat yang lebih besar untuk melamar pekerjaan di perusahaannya dibandingkan dengan perusahaan pesaing.

Minat melamar pekerjaan merupakan keinginan calon karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan, tujuannya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan mempertimbangkan segala aspek dari perusahaan yang dilamarnya. Motivasi mencari peluang kerja didasarkan pada motivasi mencari pekerjaan yang terbuka berdasarkan informasi yang diterima, agar calon pegawai segera memilih pilihannya, pelamar akan ditawarkan beberapa posisi yang akan memenuhi kebutuhan calon pegawai (Ekhsan dkk., 2022). Proses pemilihan pekerjaan dapat dicirikan sebagai serangkaian keputusan yang dibuat oleh pelamar kerja mengenai pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan (Ekhsan dkk., 2022). Setelah proses pemilihan pekerjaan oleh calon karyawan akan berakhir pada sebuah pilihan apakah calon karyawan akan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut atau tidak.

Peneliti telah melakukan wawancara yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2023 pada salah satu mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi yang pernah mengikuti UNPAD Jobfair yang dilaksanakan pada 14-15 Juni 2023. Dari wawancara dengan narasumber tersebut dapat diketahui pada kegiatan UNPAD Jobfair perusahaan berusaha menunjukkan kelebihan masing-masing, baik dari segi produk dan jasa yang dihasilkan maupun benefit

dan fasilitas yang diberikan kepada calon karyawan agar banyak calon karyawan yang melamar. Akan tetapi tidak semua menunjukkan hal tersebut, beberapa perusahaan hanya menjelaskan inti dari perusahaan mereka. Dalam *booth* masing-masing perusahaan terdapat perwakilan dari perusahaan, atribut yang digunakan dan daftar lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Namun mereka tidak menjelaskan secara lengkap mengenai *e-recruitment* yang bisa diakses, karakteristik pekerjaan secara lengkap, dan pengembangan karir yang bisa calon karyawan raih setelah bekerja di perusahaannya. Hal ini menyebabkan banyaknya pelamar bertanya mengenai *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut terdapat perbedaan pandangan antara perusahaan dengan pencari kerja. Dari sudut pandang perusahaan untuk memikat pelamar potensial mereka hanya menunjukkan benefit dan keunggulan produk dan jasa mereka. Sedangkan dari sudut pandang calon pelamar kerja terdapat lebih banyak aspek yang dipertimbangkan, misalnya *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir. Calon pelamar kerja akan berusaha mendapatkan informasi tersebut dengan bertanya kepada perusahaan atau mencarinya sendiri, sedangkan batas waktu yang diberikan oleh perusahaan adalah terbatas. Hal ini menyebabkan keraguan pada calon karyawan, sehingga mengakibatkan menurunnya minat melamar calon karyawan.

Di era revolusi 5.0 saat ini, hampir semua pekerjaan dapat dilakukan dengan teknologi, salah satunya adalah teknologi digital (Cahyo & Waskito, 2023). Dunia

usaha pun memanfaatkan hal ini dengan merekrut karyawan-karyawan potensial sesuai bidang dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Rata-rata saat ini banyak perusahaan yang menggunakan rekrutmen *online* karena dapat membantu mereka dalam mencari karyawan lebih cepat (Shalahuddin dkk., 2022). Pemanfaatan rekrutmen *online* memungkinkan penyampaian informasi lebih cepat dan menjangkau masyarakat di semua tingkatan, bahkan di wilayah yang secara geografis jauh dari perusahaan. Fenomena rekrutmen ini disebut *e-recruitment*, dimana perusahaan menggunakan internet untuk merekrut karyawan dan menarik karyawan yang memiliki keterampilan dan potensi *skills* yang diinginkan perusahaan. Perusahaan saat ini menggunakan *e-recruitment* melalui website untuk merekrut karyawan potensial guna menarik karyawan berkualitas dan menempatkan mereka di bagian-bagiannya (Shalahuddin dkk., 2022). Saat ini, masyarakat hidup di era digital, dimana orang membawa perangkat ke mana pun dan menggunakan jejaring sosial untuk berkomunikasi satu sama lain. Hal ini membantu masyarakat yang membutuhkan pekerjaan untuk dengan mudah memperoleh informasi mengenai peluang kerja dan meningkatkan minat calon karyawan untuk melamar pekerjaan.

Sebelum melamar pekerjaan, biasanya calon karyawan akan menganalisa sebuah lowongan pekerjaan dimana salah satunya adalah karakteristik pekerjaan yang dicantumkan dalam sebuah lowongan pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai karakter atau keistimewaan masing-masing dan berbeda pula dalam menyelesaikannya. Karakteristik pekerjaan juga merupakan dasar

untuk produktivitas organisasi dan kepuasan kerja yang memiliki peran krusial dalam kelangsungan serta keberhasilan organisasi (Febrianti & Hendratmoko, 2022). Berbagai sifat dari tugas yang menunjukkan tingkat kepuasan, keberagaman tugas, dan tanggung jawab yang didapat dari pekerjaan itu sendiri disebut dengan karakteristik pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakter dari masing-masing pekerjaan itu berbeda-beda termasuk didalamnya tugas, tanggung jawab dan juga cara menyelesaikannya

Selain menganalisa karakteristik pekerjaan dalam tahap awal rekrutmen biasanya karyawan menganalisa akan seberapa jauh karir nya akan berkembang dalam perusahaan yang akan dilamar, kemudian hasil analisa tersebut akan dijadikan pertimbangan calon karyawan untuk melamar perusahaan tersebut atau tidak. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi yang telah direncanakan (Yolinza & Marlius, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja dengan suatu organisasi atau perusahaan pasti menginginkan pengembangan pada karirnya. Tidak menutup kemungkinan bahwa calon pelamar kerja juga mengharapkan pengembangan karir setelah beberapa lama bekerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diungkap bahwa *e-recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan (Cahyo & Waskito, 2023). Dalam penelitian sebelumnya karakteristik pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan sehingga karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam melamar pekerjaan (Febrianti &

Hendratmoko, 2022). Pada penelitian sebelumnya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan (Sari, 2018). Kesempatan promosi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap ketertarikan pada organisasi dan intensi untuk mendapatkan pekerjaan (Sari, 2018).

Dapat diketahui bahwa penelitian sebelumnya tidak meneliti secara spesifik pengaruh *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap minat melamar pekerjaan. Penelitian ini akan berbeda dengan penelitian sebelumnya terutama dari segi objek, subjek, dan lokasi penelitian. Maka dari itu, penulis akan melakukan penelitian yang akan diberi judul **“Pengaruh *E-recruitment*, Karakteristik Pekerjaan, dan Pengembangan Karir terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Studi pada Mahasiswa Magang Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan minat melamar pekerjaan mahasiswa magang Fakultas Ekonomi Angkatan 2018-2020 Universitas Siliwangi terhadap.
2. Bagaimana pengaruh *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa magang Fakultas Ekonomi Angkatan 2018-2020 Universitas Siliwangi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini, adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *E-recruitment*, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan minat melamar pekerjaan mahasiswa magang Fakultas Ekonomi Angkatan 2018-2021 Universitas Siliwangi.
2. Pengaruh *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa magang Fakultas Ekonomi Angkatan 2018-2021 Universitas Siliwangi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara kegunaan pengembangan ilmu maupun kegunaan praktis. Secara terinci manfaat atau kegunaan penelitian yang diharapkan yaitu:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi keilmuan bagi disiplin keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan seluruh disiplin keilmuan umum yang terkait dengan pengaruh *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa magang Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi minat melamar pekerjaan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, sehingga perusahaan dapat menentukan strategi untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengaruh *e-recruitment*, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi merupakan salah satu elemen penting dalam suatu penelitian sebab di tempat penelitian inilah diperoleh data, informasi, keterangan, dan hal-hal yang diperlukan untuk berjalan dan suksesnya sebuah penelitian. Penelitian ini mengambil lokasi di Universitas Siliwangi yang beralamatkan di Jl.

Siliwangi No.24, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat
46115.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 9 bulan mulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan April 2024. Adapun tabel jadwal penelitian tersebut terlampir.