

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia kerja merupakan salah satu hal penting yang sangat berkaitan dengan lulusan baru atau *fresh graduate*. Setelah menyelesaikan pendidikan, mereka tentu ingin segera memasuki dunia kerja dan membangun karier. Namun, kenyataannya saat ini dunia kerja semakin kompetitif. Setiap tahun, ribuan lulusan dari berbagai perguruan tinggi memasuki pasar kerja, sehingga persaingan untuk mendapatkan pekerjaan pun semakin ketat. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi *fresh graduate* yang ingin mendapatkan pekerjaan sesuai harapan mereka.

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2019-2024

Tahun	Pendidikan	
	Diploma I/II/III/VI	S1/S2/S3
2024	4.83%	5.25%
2023	4.79%	5.18%
2022	4.59%	4.80%
2021	5.87%	5.98%
2020	8.08%	7.35%
2019	5.95%	5.64%

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk lulusan universitas sempat mencapai 7,35% pada tahun 2020 dan menurun menjadi 5,25% di tahun 2024. Hal yang sama juga terjadi pada lulusan diploma, dari 8,08% menjadi 4,83% dalam kurun waktu yang sama (Badan Pusat Statistik, 2024). Meskipun terjadi penurunan, angka tersebut masih menunjukkan bahwa tidak semua lulusan terserap oleh industri. .

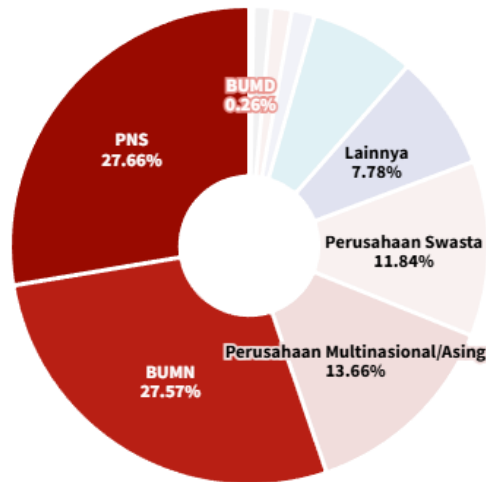
Kondisi ini mengindikasikan bahwa minat *fresh graduate* dalam melamar pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain, seperti pertimbangan terhadap prospek serta preferensi pribadi terhadap jenis pekerjaan atau perusahaan tertentu.

Minat melamar kerja merupakan ketertarikan yang muncul dari diri calon pelamar untuk secara mandiri mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan yang mereka inginkan, tanpa adanya paksaan dari pihak lain (Fatimah et al., 2021). Minat ini muncul secara mandiri, mendorong individu untuk aktif mencari kesempatan kerja sesuai dengan keinginan dan ketertarikannya terhadap perusahaan tertentu (Cahyo & Waskito, 2023). Dalam konteks *fresh graduate*, minat melamar kerja sering kali dipengaruhi oleh beberapa pertimbangan penting yang menjadi dasar dalam menentukan pilihan karier salah satunya reputasi perusahaan.

Reputasi yang dimiliki perusahaan sangat penting karena menjadi representasi atau citra yang dipersepsikan oleh masyarakat, termasuk calon pencari kerja. Citra ini membentuk kesan awal terhadap perusahaan, sehingga perusahaan perlu membangun dan mempertahankan reputasi positif untuk menarik minat dan meningkatkan intensi pencari kerja dalam melamar (Widianti & R, 2022). Perusahaan dengan citra yang baik cenderung lebih menarik perhatian pencari kerja karena dianggap mencerminkan nilai, budaya kerja, serta stabilitas organisasi yang sesuai dengan ekspektasi mereka. Oleh karena itu, banyak *fresh graduate* mempertimbangkan reputasi perusahaan sebelum melamar.

Hal tersebut didukung oleh, riset tahun 2021 dari Tim Penelitian Pusat Karier

Universitas Andalas dan Tanoto Foundation mengenai prefensi tempat kerja generasi Z yaitu sebagai berikut:



Sumber: Tim Penelitian Pusat Karir Universitas Andalas, 2023

Gambar 1. 1 Prefensi Tempat Kerja Generasi Z

Berdasarkan Gambar 1.1 pentingnya reputasi dan preferensi *fresh graduate* dalam memilih pekerjaan, sebuah riset tahun 2021 yang dilakukan oleh Tim Penelitian Pusat Karier Universitas Andalas bekerja sama dengan Tanoto Foundation berupaya memahami fenomena tersebut. Survei daring yang melibatkan 1.157 mahasiswa semester 5 hingga 9 dari 23 provinsi di Indonesia ini menyoroti preferensi Generasi Z terhadap jenis pekerjaan dan tempat kerja yang diminati. Hasil survei menunjukkan bahwa PNS (27,66%) dan pegawai BUMN (27.57%) menjadi kategori pekerjaan yang paling diminati (Dzulfiqar T., 2022). Pekerjaan ini banyak diminati karena keduanya dikenal memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat yang dibangun melalui stabilitas karier, kepastian jenjang karier, dan pendapatan yang aman. Selain itu, bekerja di sektor ini juga dianggap memiliki status sosial tinggi. Reputasi yang baik ini menumbuhkan kepercayaan para *fresh graduate* bahwa bekerja di instansi tersebut dapat memberikan masa depan yang

lebih terjamin. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam memilih pekerjaan, hal pertama yang sering kali menjadi pertimbangan utama adalah citra atau reputasi perusahaan itu sendiri (Junça Silva & Dias, 2022).

Selain reputasi, proses rekrutmen juga menjadi faktor penting yang memengaruhi minat melamar kerja, terutama bagi *fresh graduate*. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, banyak perusahaan yang beralih menggunakan sistem *e-recruitment*. Sistem ini dapat didefinisikan sebagai sarana untuk mengakses lowongan pekerjaan secara daring, serta sebagai metode bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan menarik calon potensial melalui internet atau platform rekrutmen berbasis digital. Bagi generasi muda yang terbiasa dengan teknologi digital, sistem ini menawarkan pengalaman melamar kerja yang lebih praktis (Rahmawati & Ratnasari, 2021). *E-recruitment* memudahkan pelamar untuk mengakses informasi lowongan, mendaftar secara online, hingga mengikuti tahapan seleksi. Selain menguntungkan perusahaan, proses rekrutmen online juga membantu calon karyawan menemukan informasi pekerjaan yang relevan dan efisien, termasuk detail lowongan, proses seleksi, dan ekspektasi perusahaan.

Kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi minat *fresh graduate* dalam melamar pekerjaan. Selain gaji yang sesuai dengan standar pasar, mereka juga mempertimbangkan berbagai manfaat tambahan yang dapat mendukung kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup upah atau gaji, tetapi juga bentuk penghargaan lainnya, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (Fatimah et al., 2021). Bagi *fresh graduate*, yang berada di tahap awal karir, kompensasi menjadi daya tarik utama

dalam memilih pekerjaan. Mereka cenderung mencari perusahaan yang menawarkan lebih dari sekadar gaji yang kompetitif, tetapi juga berbagai keuntungan tambahan. Generasi Z, khususnya, masih memprioritaskan pekerjaan yang dapat memberikan keuntungan finansial dan kesejahteraan (Nurqamar et al., 2022).

Penelitian ini juga didasarkan pada *research gap* atau celah dari penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa terdapat keterbatasan dalam eksplorasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi minat melamar kerja. Penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada hubungan antara reputasi perusahaan dan *e-recruitment*, tidak mengkaji peran kompensasi sebagai faktor yang juga dapat memengaruhi minat melamar kerja. Padahal, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan ketertarikan kandidat untuk melamar, terutama di tengah tingginya kebutuhan finansial generasi saat ini seperti generasi milenial dan Gen Z (Alfianto et al., 2024).

Penelitian terdahulu mengindikasikan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja. Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja (Lara, 2023). Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan mengemukakan bahwa reputasi perusahaan tidak berpengaruh terhadap minat melamar kerja (Wijaya et al., 2023).

Penelitian sebelumnya juga mengindikasikan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja. Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa *e-recruitment* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap minat melamar kerja (Alfianto et al., 2024). Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan mengemukakan bahwa *e-recruitment* tidak berpengaruh terhadap minat melamar kerja (Ekhsan & Ernasari, 2022). Adanya perbedaan tersebut membuka peluang untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana reputasi perusahaan dan *e-recruitment* berperan dalam memengaruhi minat melamar kerja, khususnya pada konteks yang berbeda pada *fresh graduate* di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

Fenomena tingginya tingkat persaingan di dunia kerja menunjukkan bahwa masih banyak *fresh graduate* yang masih kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa minat melamar kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan kerja saja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain, seperti reputasi perusahaan, sistem *e-recruitment*, dan kompensasi yang ditawarkan. Dalam penelitian terdahulu juga terdapat keterbatasan dalam mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut secara bersamaan, terutama dalam konteks *fresh graduate*. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi gap penelitian tersebut, mengingat adanya perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya terkait pengaruh reputasi perusahaan dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja, serta kurangnya kajian mengenai peran kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat melamar kerja dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi mereka. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Reputasi Perusahaan, *E-recruitment*, dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja**

Fresh Graduate

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar pada fenomena dan latar belakang yang sudah dijelaskan, diambil identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana reputasi perusahaan, *e-recruitment*, kompensasi, dan minat melamar kerja menurut *Fresh Graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Siliwangi.
2. Bagaimana pengaruh reputasi perusahaan, *E-recruitment*, dan kompensasi terhadap minat melamar kerja menurut *Fresh Graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Siliwangi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Reputasi perusahaan, *e-recruitment*, kompensasi, dan minat melamar kerja menurut *Fresh Graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Siliwangi.
2. Pengaruh reputasi perusahaan, *E-recruitment*, dan kompensasi terhadap minat melamar kerja menurut *Fresh Graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Siliwangi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan teori terkait

perilaku pencari kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Dengan memfokuskan pada variabel reputasi perusahaan, *e-recruitment*, dan kompensasi, penelitian ini memperkaya pemahaman akademik mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dan membentuk minat melamar kerja, khususnya pada kalangan *fresh graduate*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan atau praktisi *Human Resource Development* (HRD)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi untuk menarik minat calon karyawan dari kalangan *fresh graduate*. Dengan memahami bahwa reputasi perusahaan, sistem *e-recruitment*, dan kompensasi merupakan faktor penting yang dipertimbangkan oleh pelamar muda, perusahaan dapat memperkuat citra positifnya di mata publik, mengembangkan sistem rekrutmen digital yang *user-friendly*, serta merancang skema kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan ekspektasi generasi muda.

2. Bagi Perguruan Tinggi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan penting dalam upaya pembekalan karir bagi mahasiswa tingkat akhir. Agar lebih siap dalam membuat keputusan karir yang tepat setelah menyelesaikan pendidikan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Siliwangi yang beralamatkan di Jl. Siliwangi No.24, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 8 bulan mulai dari Oktober 2024 hingga Mei 2025. Adapun untuk jadwal penelitian terlampir 1.