

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, terutama di era globalisasi saat ini yang memaksa perusahaan untuk bersaing secara global demi meraih pangsa pasar (Cahyo & Waskito, 2023). Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dan kemampuannya untuk unggul dalam persaingan adalah kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan dan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia. Untuk memastikan kelancaran manajemen, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu, perusahaan selalu mencari individu dengan potensi tinggi, kualitas yang baik, dan etos kerja yang kuat (Cahyo & Waskito, 2023).

Perusahaan akan berkembang jika memiliki tenaga kerja yang terampil, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting sekaligus modal perusahaan yang menjadi pilar utama dalam mencapai tujuan. Kinerja SDM diharapkan mampu mewujudkan visi perusahaan, menghasilkan keuntungan, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis di antara karyawan (Shalahuddin et al., 2022). SDM memainkan peran krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan yang ingin memperoleh SDM berkualitas harus berupaya lebih keras karena banyak pesaing

yang kuat (Shalahuddin et al., 2022). Karena tenaga kerja terampil langka, perusahaan bersaing untuk menarik mereka, yang dikenal sebagai "*war for talent*" (Shalahuddin et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan berupaya merancang strategi yang menarik bagi para pencari kerja, sehingga calon karyawan lebih tertarik melamar di perusahaan tersebut dibandingkan dengan pesaingnya.

Minat melamar kerja adalah keinginan calon karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan, dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan mempertimbangkan berbagai aspek dari perusahaan yang dilamarnya (Ekhsan et al., 2022). Motivasi untuk mencari peluang kerja didasari oleh keinginan untuk mencari pekerjaan yang sesuai berdasarkan informasi yang diterima, sehingga calon karyawan dapat segera menentukan pilihannya. Pelamar biasanya ditawarkan beberapa posisi yang dapat memenuhi kebutuhan mereka (Ekhsan et al., 2022). Proses seleksi kerja dapat digambarkan sebagai serangkaian keputusan yang dibuat oleh pelamar mengenai pilihan pekerjaan dan bagaimana cara melakukannya (Ekhsan et al., 2022). Pada akhirnya, proses ini berujung pada keputusan apakah calon karyawan akan melamar pekerjaan di perusahaan atau tidak.

Generasi Z, atau Gen Z (lahir 1997-2012), menjadi salah satu topik utama dalam banyak diskusi di berbagai bidang. Proporsi Gen Z mencapai 34,74% dari seluruh usia produktif di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2024). Sebagai digital natives, mereka tumbuh di era teknologi, internet, dan media sosial, serta memiliki keterampilan tinggi dalam teknologi, kreativitas, dan fleksibilitas. Hal ini menjadi nilai tambah bagi

perusahaan yang ingin beradaptasi dan bersaing di era digitalisasi. Generasi Z sangat akrab dengan teknologi dan memiliki pandangan global yang dipengaruhi oleh paparan media sosial dan informasi dari seluruh dunia. Keterampilan ini membuat mereka menjadi generasi yang berpotensi besar untuk mendorong inovasi dan adaptasi di tempat kerja (Kapoor, 2024).

Perusahaan yang mampu menarik dan mempertahankan karyawan dari Generasi Z akan memperoleh keuntungan kompetitif yang besar. Generasi Z tidak hanya membawa keterampilan yang relevan, tetapi juga dapat membantu perusahaan memperkuat citra mereka sebagai organisasi yang modern dan inovatif, yang mengutamakan kesejahteraan dan pengembangan karyawannya. Hal ini penting karena citra perusahaan yang baik di mata calon karyawan berkualitas dapat meningkatkan daya tarik perusahaan di tengah persaingan ketat untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten (Weber & Stewart, 2022).

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai niat Generasi Z untuk melamar pekerjaan, salah satunya yaitu fleksibilitas kerja (Nurqamar et al., 2022). Perusahaan yang menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel lebih cenderung menarik pelamar Generasi Z. Hal ini cenderung mendukung organisasi yang memahami dan mengakomodasi kebutuhan mereka akan fleksibilitas, yang dapat menyebabkan tingkat loyalitas dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Kehadiran opsi kerja yang fleksibel secara signifikan memengaruhi niat Generasi Z untuk melamar pekerjaan. Jika sebuah perusahaan mempromosikan budaya kerja yang

fleksibel, itu meningkatkan daya tariknya bagi generasi ini, membuat mereka lebih cenderung mempertimbangkan peluang kerja dalam organisasi tersebut.

Fleksibilitas kerja adalah kebijakan yang diputuskan oleh manajer sumber daya manusia, baik dalam bentuk pengaturan formal maupun informal, yang berkaitan dengan fleksibilitas dalam suatu perusahaan (Carlson et al., 2010). Fleksibilitas jadwal adalah pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan untuk memilih waktu dan tempat kerja, baik secara formal maupun informal, sebagai bagian dari kebijakan (Carlson et al., 2010). Memberikan fleksibilitas kerja memberikan manfaat bagi organisasi dan anggotanya. Bagi organisasi, fleksibilitas kerja dapat menarik, memperoleh, dan mempertahankan anggota dengan kualitas yang baik (Siskayanti & Sanica, 2022).

Di era revolusi industri 5.0, hampir semua pekerjaan dapat dilakukan dengan bantuan teknologi, termasuk teknologi digital (S. Sugiono, 2020). Teknologi ini juga dimanfaatkan oleh para pelaku bisnis untuk merekrut calon karyawan yang sesuai dengan bidang dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Media sosial, situs/web perusahaan, dan portal *online* yang menyediakan lowongan pekerjaan sering kali menjadi saluran utama bagi pelaku usaha untuk mengumumkan atau membagikan informasi lowongan pekerjaan (Agustyani & Santoso, 2020). Situs/web rekrutmen dan organisasi *online* kini berperan penting dalam membangun keakraban dan citra perusahaan di mata calon karyawan (Hayomi & Suharnomo, 2024).

E-recruitment adalah teknologi perangkat lunak yang terintegrasi dengan situs sumber daya manusia, yang dirancang khusus untuk memudahkan dan menyederhanakan proses rekrutmen dengan tujuan mengurangi beban keuangan dan meningkatkan keuntungan serta efisiensi administrasi di dalam perusahaan (Ekanayaka & Gamage, 2019).

Perekrutan melalui *e-recruitment* menjadi salah satu metode yang paling umum digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara *online*. Banyak perusahaan telah beralih ke *e-recruitment* untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen. Selain menghemat waktu, *e-recruitment* memungkinkan perusahaan untuk menyediakan lebih banyak informasi yang mudah diperbarui. Dengan rekrutmen *online*, perusahaan memiliki lebih banyak ruang untuk mengiklankan posisi terbuka, yang diharapkan dapat mempermudah proses rekrutmen dan menarik lebih banyak calon karyawan (Cahyo & Waskito, 2023).

Tabel 1.1
Data Pra Survei Minat Melamar Kerja

Pertanyaan	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Skor Maksimal	Nilai	% Target	% Rata- Rata
Calon Karyawan tertarik melamar pekerjaan karena kebutuhan finansial	30	130	150	86,7	100	80,2
Tertarik melamar pekerjaan karena untuk keberlangsungan hidup dan masa depannya	30	120	150	80	100	

Calon karyawan mencari lowongan pekerjaan melalui situs/web resmi perusahaan	30	110	150	73,3	100
Mencari lowongan pekerjaan melalui media sosial	30	126	150	84	100
Mencari lowongan pekerjaan melalui iklan yang tersedia di internet	30	122	150	81,3	100
Mencari lowongan pekerjaan melalui situs jejaring sosial bisnis seperti Linkedin	30	125	150	83,3	100
Calon karyawan memilih perusahaan yang akan dilamar	30	120	150	80	100
Calon karyawan mempertimbangkan posisi yang dibutuhkan perusahaan	30	125	150	83,3	100
Calon karyawan menentukan satu posisi yang akan dilamar	30	115	150	76,7	100
Calon karyawan segera melamar pekerjaan apabila memenuhi persyaratan perusahaan	30	110	150	73,3	100

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi, diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki minat melamar kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari skor rata-rata jawaban mereka terhadap berbagai indikator. Sebanyak 86,7% responden menyatakan bahwa kebutuhan yang harus dipenuhi menjadi alasan utama dalam melamar pekerjaan. Selain itu, 84% responden mencari informasi lowongan kerja melalui media sosial, yang menunjukkan peran penting teknologi dalam proses pencarian kerja. Preferensi lain yang dominan adalah pencarian lowongan melalui situs jejaring sosial bisnis seperti LinkedIn (83,3%) dan pertimbangan posisi yang ditawarkan oleh perusahaan sebelum melamar (83,3%). Namun, hanya 73,3% responden yang menyatakan kesediaan melamar jika memenuhi persyaratan perusahaan, mengindikasikan adanya faktor lain yang mungkin memengaruhi keputusan mereka. Data ini menunjukkan bahwa kebutuhan pekerjaan, media digital, dan kesesuaian posisi menjadi faktor utama dalam menarik minat mahasiswa untuk melamar pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan dengan beberapa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi, ditemukan bahwa salah satu kriteria utama yang mereka cari dalam memilih tempat bekerja adalah perusahaan yang menggunakan pengaturan kerja yang fleksibel. Mahasiswa menyatakan bahwa perusahaan yang menawarkan sistem kerja fleksibel lebih menarik

bagi mereka dibandingkan perusahaan dengan sistem kerja konvensional yang ketat. Alasan di balik preferensi ini adalah karena mereka merasa bahwa fleksibilitas tersebut memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta memberikan kebebasan untuk bekerja di lingkungan yang paling produktif bagi mereka. Selain itu, mereka melihat fleksibilitas sebagai bentuk kepercayaan dan dukungan perusahaan terhadap karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Beberapa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi juga lebih memilih mencari lowongan pekerjaan melalui media sosial, situs/web perusahaan, atau portal *online* yang menawarkan lowongan kerja, seperti Jobstreet atau LinkedIn. Hal ini menunjukkan bahwa *e-recruitment* menjadi salah satu cara yang paling mereka andalkan dalam proses pencarian pekerjaan. Alasan utamanya adalah karena metode ini lebih praktis, memungkinkan akses informasi secara cepat, serta memberikan fleksibilitas dalam melamar pekerjaan dari mana saja. Selain itu, *e-recruitment* juga memudahkan mereka untuk membandingkan berbagai posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan preferensi mereka tanpa harus datang langsung ke perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, bahwa fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja Generasi Z (Prakoso dan Anggraini, 2023). Tetapi, hasil penelitian yang lainnya menunjukkan fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap minat kerja calon pelamar kerja Generasi Z (Paineon

et al., 2024). Selain itu, Penelitian terdahulu mengemukakan bahwa dengan metode *e-recruitment* akan mengarahkan karyawan potensial memiliki niat yang lebih tinggi untuk melamar pekerjaan pada perusahaan (Shalahuddin et al., 2022). Namun, penelitian lainnya menemukan hal yang berbeda, dimana penelitiannya menemukan bahwa rekrutmen daring tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melamar pekerjaan (Rahmawati & Ratnasari, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi dalam pengaruh fleksibilitas kerja dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan *E-recruitment* terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Z (Kasus pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana kondisi fleksibilitas kerja, *e-recruitment*, dan minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi.
2. Bagaimana pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi.

3. Bagaimana pengaruh *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi.
4. Bagaimana pengaruh fleksibilitas kerja dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal berikut.

1. Kondisi fleksibilitas kerja, *e-recruitment*, dan minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi.
2. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi.
3. Pengaruh *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2021 Universitas Siliwangi.
4. Pengaruh fleksibilitas kerja dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 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 fleksibilitas kerja dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan *e-recruitment* terhadap minat melamar kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak lain untuk mengadakan penelitian yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Siliwangi, berlokasi di Jl. Siliwangi No.24, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2024. Adapun tabel jadwal penelitian tersebut terlampir pada Lampiran 1.