

**TESIS**  
**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN ATRIBUT ORGANISASI**  
**TERHADAP NIAT UNTUK MELAMAR PEKERJAAN DENGAN DAYA TARIK**  
**PERUSAHAAN SEBAGAI PEMEDIASI**



**YUSTINUS PRAYOGA WANANDRA**

**NPM : 185002885**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

---

PENGESAHAN TESIS

Nama : YUSTINUS PRAYOGA WANANDRA  
NPM : 185002885  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Atribut Organisasi terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan dengan Daya Tarik Perusahaan sebagai Pemediasi

Nama Pembimbing :

Tanggal

Tanda Tangan

Drs. M. Parnawa Putranta,  
M.B.A, Ph.D

31 Januari 2021

Nama Penguji :

Prof. Dra. Sukmawati Sukamulja.,  
M.M

01-02-2021

Mahestu Noviandra Krisjanti,  
S.E., M.Sc. IB, Ph.D.

01 Februari 2021

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul :

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN ATRIBUT  
ORGANISASI  
TERHADAP NIAT UNTUK MELAMAR PEKERJAAN DENGAN DAYA  
TARIK PERUSAHAAN SEBAGAI PEMEDIASI**

benar-benar hasil karya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari tesis ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 21 Januari 2021

Yang menyatakan



**Yustinus Prayoga Wanandra**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis skripsi dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN ATRIBUT ORGANISASI TERHADAP NIAT UNTUK MELAMAR PEKERJAAN DENGAN DAYA TARIK PERUSAHAAN SEBAGAI PEMEDIASI”** ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar magister pada Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik atas dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Parnawa Putranta, M.B.A, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama proses penulisan tesis.
2. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Kedua orangtua penulis yang tercinta, Honoratus Wahjoedi dan Margaretha Nanik Kunaryani, kakak penulis Laurentius Pradipta Yunandra, dan keluarga besar penulis yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis.

4. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

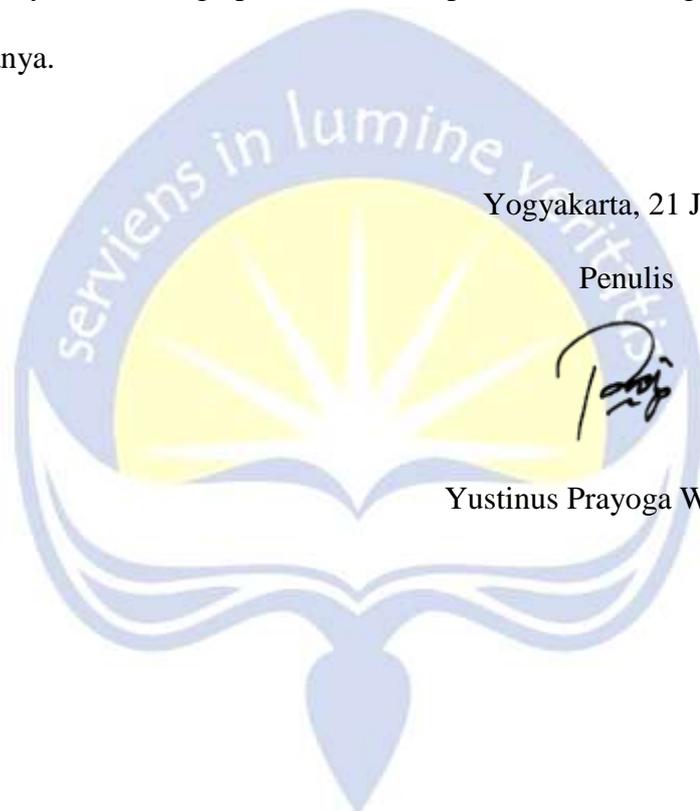
Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan guna sempurnanya karya ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 21 Januari 2021

Penulis



Yustinus Prayoga Wanandra



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>Halaman Persetujuan</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pernyataan</b> .....	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>vii</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xii</b>
<b>Intisari</b> .....	<b>xiv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2 Rekrutmen .....	7
2.3 Persepsi Daya Tarik Organisasi .....	8

2.4	Karakteristik Pekerjaan .....	10
2.5	Atribut Organisasi .....	11
2.6	Niat Melamar Pekerjaan .....	12
2.7	Penelitian Terdahulu .....	13
2.8	Hipotesis .....	14
2.9	Kerangka Pikir Penelitian .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Bentuk Penelitian .....	19
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
3.3	Sampel .....	20
3.4	Teknik Pengambilan Sampel .....	20
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	21
3.6	Kuesioner .....	21
3.7	Metode Pengukuran Data .....	22
3.8	Pengujian Instrumen Penelitian .....	23
3.8.1	Uji Coba Instrumen .....	23
3.8.2	Uji Validitas .....	23
3.8.3	Uji Reliabilitas .....	24
3.9	Metode Analisis Data .....	24
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	25
3.9.2	Profil Responden .....	25

3.9.3	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Atribut Organisasi terhadap Niat Melamar Pekerjaan dengan Daya Tarik Perusahaan sebagai variabel pemediasi .....	26
3.9.4	Uji Simultan (Uji F) .....	26
3.9.5	Uji Parsial (Uji t) .....	26
3.7.6	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	26

#### **BAB IV ANALISIS DATA**

4.1	Uji Instrumen Penelitian .....	29
4.1.1	Uji Validitas .....	29
4.1.2	Uji Reliabilitas .....	30
4.2	Profil Responden .....	31
4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran .....	31
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Program Studi.....	32
4.2.4	Profil Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan Menjadi Sarjana.....	33
4.3	Penilaian Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan, Atribut Organisasi, Niat Melamar Pekerjaan & Daya Tarik Perusahaan .....	34
4.3.1	Penilaian Responden Berdasarkan Daya Tarik Perusahaan	35
4.3.2	Penilaian Responden Berdasarkan Niat Melamar Pekerjaan	35
4.3.3	Penilaian Responden Berdasarkan Atribut Organisasi .....	36
4.3.4	Penilaian Responden Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan.....	36

4.4	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan & Atribut Organisasi terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan .....	37
4.5	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan & Atribut Organisasi terhadap Daya Tarik Perusahaan.....	38
4.6	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan.....	39
4.7	Pengaruh Atribut Organisasi terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan.....	40
4.8	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Daya Tarik Perusahaan.....	41
4.9	Pengaruh Atribut Organisasi terhadap Daya Tarik Perusahaan.....	42
4.10	Pengaruh Daya Tarik Perusahaan terhadap Niat Melamar Pekerjaan.....	43
4.11	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Atribut Organisasi terhadap Niat Melamar Pekerjaan dengan Daya Tarik Perusahaan sebagai variabel pemediasi.....	43
4.11.1	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Niat Melamar Pekerjaan (Y) dengan Daya Tarik Perusahaan (Z) sebagai variabel pemediasi .....	43
4.11.2	Pengaruh Atribut Organisasi (X2) terhadap Niat Melamar Pekerjaan (Y) dengan Daya Tarik Perusahaan (Z) sebagai variabel pemediasi .....	45

## **BAB V KESIMPULAN**

5.1	Kesimpulan .....	47
5.1.1	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan.....	47
5.1.2	Pengaruh Atribut Organisasi Terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan .....	48
5.1.3	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Atribut Organisasi Terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan Dengan Daya Tarik Perusahaan Sebagai Variabel Pemediasi.....	48
5.2	Implikasi Manajerial .....	49
5.3	Keterbatasan Penelitian Dan Saran.....	49
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 4.1 Hasil Validitas .....	30
Tabel 4.2 Hasil Reliabilitas .....	30
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	31
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Program Studi.....	32
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan Menjadi Sarjana	32
Tabel 4.7 Arti Nilai Rata- Rata Skor .....	33
Tabel 4.8 Penilaian Responden Berdasarkan Daya Tarik Perusahaan.....	34
Tabel 4.9 Penilaian Responden Berdasarkan Niat Melamar Pekerjaan....	34
Tabel 4.10 Penilaian Responden Berdasarkan Atribut Organisasi.....	35
Tabel 4.11 Penilaian Responden Berdasarkan Karakteristik Pekerjaan ....	35
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Atribut Organisasi Terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan.....	36
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Atribut Organisasi Terhadap Daya Tarik Perusahaan.....	37
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Pengaruh Karakteristik Terhadap Daya Niat Untuk Melamar Pekerjaan.....	37
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Pengaruh Karakteristik Terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan.....	38

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Daya Tarik Perusahaan .....	39
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Pengaruh Atribut Organisasi Terhadap Daya Tarik Perusahaan.....	40
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Pengaruh Daya Tarik Perusahaan Terhadap Niat Melamar Pekerjaan.....	41



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	17
Gambar 4.1 Pengaruh Antar Variabel .....	41
Gambar 4.2 Pengaruh Antar Variabel.....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 .....	51
Lampiran 2 .....	57



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN ATRIBUT  
ORGANISASI  
TERHADAP NIAT UNTUK MELAMAR PEKERJAAN DENGAN DAYA  
TARIK PERUSAHAAN SEBAGAI PEMEDIASI**

**Disusun oleh :**

**Yustinus Prayoga Wanandra**

**NPM : 130320540**

**Pembimbing**

**Drs. M. Parnawa Putranta , M.B.A, Ph.D**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan dengan daya tarik organisasi sebagai pemediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner 92 responden dengan Teknik penentuan sampling penelitian ini mengadopsi pendekatan *Purposive Sampling* dan *Convenience Sampling* yaitu semua peserta kuesioner harus memenuhi kriteria yaitu lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Bisnis dan Ekonomika program studi Akuntansi, Manajemen & Ilmu Ekonomi dan tidak melibatkan seleksi acak , hanya mencakup orang-orang yang terlibat relatif terjangkau. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa dari karakteristik pekerjaan, atribut organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat untuk melamar pekerjaan dan daya tarik organisasi dapat menjadi pemediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan / atribut organisasi terhadap niat melamar pekerjaan.

**Kata Kunci :** Karakteristik Pekerjaan, Atribut Organisasi , Niat Melamar Pekerjaan  
Daya Tarik Organisasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pesaingan bisnis saat ini semakin ketat dan memaksa organisasi untuk dapat memenuhi permintaan konsumen dengan sebaik mungkin. Organisasi harus dapat bekerja menghasilkan produk atau jasa yang terbaik agar konsumen tidak beralih ke pesaing bisnis. Untuk dapat menghasilkan kualitas produk/jasa yang terbaik, organisasi memerlukan orang-orang terbaik yang dapat di andalkan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan agar dapat memenuhi harapan konsumen (Goetsh dan Davis dalam Tjiptono & Chandra, 2011)

Persaingan bisnis juga terjadi dalam mendapatkan karyawan terbaik untuk organisasi. Kompetisi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas sama sengitnya dengan kompetisi dalam mendapatkan pelanggan. Semua perusahaan akan berlomba untuk membuat perusahaan menarik bagi calon pelamar kerja. Saat perusahaannya dinilai menarik oleh tenaga kerja, maka tenaga kerja akan memiliki keinginan untuk melamar ke perusahaan tersebut (Gomes & Neves, 2011). Banyaknya calon pelamar kerja nantinya akan memberikan keleluasaan bagi perusahaan dalam memilih kandidat terbaik (Jackson, Schuler & Werner, 2010). Perusahaan perlu memiliki strategi tertentu agar perusahaannya menarik dan menjadi pilihan utama bagi calon pelamar untuk bekerja. Perang memperebutkan tenaga kerja terbaik akan terus terjadi dan akan semakin meningkat. Peningkatan disebabkan karena ketersediaan tenaga kerja dengan keterampilan yang tinggi akan

terus mengalami penurunan hingga tahun 2020 (Dobbs, Lund, & Madgavkar, 2012).

Penelitian lain (Sirvertzen, Nilsen & Olafsen, 2013) menyebutkan bahwa organisasi perlu meningkatkan nilai mereka serta mengetahui apa yang mendasari minat calon pelamar kerja untuk melamar di suatu perusahaan seperti minat lulusan perguruan tinggi. Meskipun ada kemungkinan lulusan perguruan tinggi yang berwirausaha, ada sebagian lain yang akan bekerja untuk perusahaan sehingga ada kemungkinan kelompok inilah yang berniat untuk melamar pekerjaan.

Berbagai penelitian telah banyak menunjukkan bahwa para pelamar kerja memperhatikan kecocokan dirinya dengan organisasi. Daya tarik perusahaan mempengaruhi keinginan calon karyawan untuk melamar pekerjaan pada suatu organisasi (Saini, Rai & Chaudhary, 2014). Aktivitas paling penting untuk kesuksesan organisasi adalah menonjolkan daya tarik perusahaan dengan harapan mendapatkan pelamar yang terbaik. Ada dua faktor yang mungkin mempengaruhi keinginan calon pelamar kerja dalam melihat daya tarik organisasi yaitu karakter pekerjaan dan atribut organisasi (Karen dan Jose, 2011).

Lowongan pekerjaan yang berdasar pada karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi akan menjadi penentu persepsi daya tarik organisasi yang akan menumbuhkan niat pelamar kerja untuk melamar lowongan kerja (Gomes dan Neves, 2011). Penelitian tersebut menunjukkan dimana daya tarik organisasi dapat memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi terhadap pencari kerja untuk melamar lowongan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta serta menguji apakah

daya tarik organisasi memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY). Lulusan UAJY dipilih karena mahasiswa lulusan UAJY berasal dari banyak daerah di Indonesia sehingga diharapkan bisa menjadi gambaran berbagai macam lulusan yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang pertama adalah bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Rumusan masalah yang kedua adalah bagaimana pengaruh atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Rumusan masalah yang ketiga adalah apakah daya tarik organisasi memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, ada beberapa tujuan penelitian ini dilakukan. Tujuan yang pertama adalah menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tujuan yang kedua adalah menguji pengaruh atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tujuan yang ketiga adalah menguji apakah daya tarik organisasi memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis yaitu hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai karakteristik pekerjaan, atribut organisasi dan daya tarik organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan. Selain itu manfaat praktis yaitu hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang akan membuat strategi dalam rekrutmen seperti untuk menarik calon pelamar kerja. Perusahaan juga dapat menentukan fokus perhatian pada variabel yang berpengaruh pada keinginan melamar.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **Bab I Pendahuluan**

Di dalam Bab ini terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Di dalam Bab ini terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, kerangka penelitian serta pengembangan hipotesis.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Di dalam Bab ini terdiri dari langkah-langkah, tahapan kegiatan dan prosedur yang dilakukan pada penelitian seperti bentuk penelitian, tempat dan waktu penelitian, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, kuesioner, metode pengukuran data, pengujian instrument penelitian dan metode analisis data.

#### Bab IV Hasil Penelitian

Di dalam Bab ini terdiri analisis data serta pengujian terhadap jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

#### Bab V Penutup

Di dalam Bab ini terdiri dari kesimpulan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dan memberikan beberapa saran dan implikasi manajerial



## II. LANDASAN TEORI

Pada landasaan teori dijelaskan mengenai landasan teori yang akan digunakan pada bab pembahasan. Teori-teori ini digunakan sebagai bahan acuan yang mendukung tujuan penulisan. Materi-materi yang akan dibahas antara lain mengenai manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, persepsi daya tarik organisasi, karakteristik pekerjaan, atribut organisasi, niat untuk melamar pekerjaan, penelitian penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian ini.

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menjadi organisasi yang baik, ada hal yang paling penting yang perlu diperhatikan. Sumber daya manusia di dalam organisasi adalah pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu yang menjadi posisi strategis dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu dikelola secara efektif dan efisien agar dapat menghasilkan daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga memiliki peran penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Organisasi meyakini bahwa peranan manusia dapat memberikan keunggulan organisasi untuk dapat menang dalam persaingan. Strategi dan ide, dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan suatu organisasi maupun perusahaan. Salah satu fungsi MSDM yang akan masuk dalam bahasan penelitian ini adalah dalam aspek pengadaan tenaga kerja atau rekrutmen. Melalui rencana, SDM dapat menentukan kebutuhan akan pekerja berdasarkan ramalan kedepan, pengembangan, implementasi, serta kontrol segala kebutuhan yang nantinya akan berhubungan dengan rencana organisasi sehingga

akan menentukan ketepatan jumlah pekerja, penempatan pekerja secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Rekrutmen yang dilakukan juga diharapkan dapat menemukan calon-calon pelamar kerja terbaik untuk kemudian di saring melalui seleksi untuk mendapatkan yang paling baik dan yang paling sesuai dengan diperlukan organisasi.

## **2.2 Rekrutmen**

Fungsi yang tidak kalah penting dalam MSDM adalah dalam aspek pengadaan tenaga kerja atau sering disebut dengan rekrutmen.. Tugas penting ini menjadi tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas dari SDM perusahaan bergantung pada kualitas suatu sistem rekrutmen. Sistem rekrutmen yang ada menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, sudah terjadi kemajuan yang cepat yang membuat munculnya fenomena dimana kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sering terjadi. Kedua, sudah banyak metode perekrutan yang semakin baik dengan menggunakan bantuan teknologi, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, hasil rekrutmen yang baik nantinya tergantung pada cangkupan area masalah dan kebijakan rekrutmen (Dessler, 2011). Rekrutmen merupakan kegiatan yang memiliki tujuan untuk menarik sejumlah calon karyawan (pelamar) agar merasa tertarik kepada perusahaan dan melamar ke perusahaan tersebut sesuai dengan kriteria yang diinginkan (Kasmir, 2015). Maka dari itu, rekrutmen itu pada dasarnya adalah penarikan calon karyawan baru untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan sumber daya manusia yang telah di buat yang sesuai dengan kualifikasi tertentu pada karyawan yang akan di rekrutnya.

Rekrutmen memiliki dua proses yaitu internal dan eksternal (Rachmawati, 2007). Proses internal adalah karyawan yang akan direkrut dan diseleksi dilakukan oleh tenaga kerja yang berada di dalam organisasi itu. Perekrutan internal memiliki beberapa keuntungan yaitu tenaga kerja yang sudah mengerti organisasi dengan baik sehingga nantinya proses penyesuaian karyawan itu akan lebih mudah. Cara perekrutan internal akan meningkatkan semangat kerja karyawan, komitmen karyawan dan loyalitas karyawan pada perusahaan. Metode internal ini memakan biaya yang relatif lebih murah dari metode eksternal. Proses rekrutmen yang kedua adalah eksternal. Sistem rekrutmen eksternal yaitu sistem perekrutan dengan merekrut calon karyawan dari luar organisasi. Artinya, calon karyawan harus berada dari luar organisasi itu. Sistem rekrutmen eksternal bisa dilakukan dengan memasang iklan di majalah, di koran dsb. Proses ini memakan biaya yang relative lebih besar karena biasanya banyak tenaga kerja baru yang hanya bertahan satu atau dua tahun saja dan penyebaran iklan ini juga tentu akan memakan biaya yang besar. Untuk mengefektifkan proses rekrutmen secara eksternal, organisasi perlu mengetahui hal hal apa saja yang dapat mendorong para pelamar kerja untuk dapat tertarik pada organisasi. Hal tersebut menjadikan daya tarik organisasi salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh organisasi dalam proses rekrutmen.

### **2.3 Persepsi Daya Tarik Organisasi**

Kesan calon pelamar kerja terhadap pemberi kerja, yang mencakup mengenai persepsi daya tarik sebuah organisasi merupakan awal dari keberhasilan organisasi tersebut dalam memikat banyaknya calon pencari kerja. Daya tarik perusahaan menjadi salah satu alasan kuat yang meningkatkan keinginan calon karyawan untuk melamar disuatu organisasi (Saini, Rai & Chaudhary,2014). Daya tarik yang dimiliki oleh

organisasi menjadi salah satu faktor penentu psikologi calon pelamar untuk meningkatkan niat mereka melamar (Vasantha dan Vinoth, 2017). Semakin tinggi daya tarik perusahaan, akan timbul keinginan untuk melamar di perusahaan terkait (Siverzen, 2013; Jain dan Bhatt, 2013; Vasantha dan Vinoth, 2017).

Perusahaan perlu membuat mereka menarik bagi tenaga kerja karena pada saat perusahaannya dinilai menarik oleh tenaga kerja, maka tenaga kerja akan memiliki keinginan untuk melamar ke perusahaan tersebut (Gomes & Neves, 2011). Banyaknya pelamar akan memberikan keleluasaan pada perusahaan dalam memilih kandidat yang dianggapnya terbaik (Jackson, Schuler & Werner, 2010). Tujuan untuk menginformasikan kelebihan yang dimiliki perusahaan agar calon pelamar tertarik adalah langkah awal dalam menarik perhatian calon karyawan. Langkah awal tersebut berkaitan dengan persaingan untuk mendapatkan kandidat karyawan yang terbaik. Perusahaan perlu memberikan informasi kepada pelamar bahwa mereka akan memberikan tawaran-tawaran yang dapat menguntungkan untuk pelamar ketika bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan juga tidak kesulitan saat harus mengganti karyawan yang keluar. Hal tersebut disebabkan karena begitu perusahaan membuka lowongan pekerjaan, perusahaan akan menerima banyak surat lamaran dari para pelamar kerja.

Daya tarik organisasi adalah suatu yang akan melekat pada organisasi seperti reputasi organisasi, keyakinan terhadap organisasi, skill serta pengalaman, lokasi yang strategis, dan fasilitas pendukung yang dapat di berikan organisasi . Dimensi dalam daya tarik organisasi yaitu: (1) Reputasi organisasi di masyarakat atau pemerintah (*brand image*), (2) Layanan yang telah di berikan seperti informasi dsb (*believability*), (3)

keahlian yang terampil di bidangnya masing masing (*credibility*) (4) Lokasi kantor yang strategis dan terjangkau (*location*), (5) Fasilitas-fasilitas kantor yang dapat membantu dalam meningkatkan kualitas bekerja (*facility*) (Darsono , dalam Setiawan Wawan, 2016).

#### **2.4 Karakteristik Pekerjaan**

Sifat-sifat dari tugas yang menunjukkan tanggung jawab, keberagaman tugas serta tingkat kepuasan yang didapat dari suatu pekerjaan itu sendiri merupakan karakteristik pekerjaan. Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010:164) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari sebuah pekerjaan dimana terdiri dari keberagaman keterampilan kerja yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat urgensi tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri sehingga dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik tetapi mayoritas pekerjaan pastinya mempunyai perbedaan karakteristik., Lima karakteristik pekerjaan menurut Panudju (2010), pertama adalah otonomi, yaitu kemudahan yang dibelikan melalui kebebasan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang diberikan ke karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan kebebasan dalam merencanakan penyelesaian tugas dan kebebasan dalam melaksanakan tugas. Kedua adalah keberagaman dalam perkerjaan, yaitu cara cara yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ketiga adalah identitas tugas, yaitu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan

indikator tingkat pengetahuan tentang pekerjaan dan tingkat keterlibatan kerja dalam team. Keempat adalah signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departemen dan lain departemen. Kelima adalah umpan balik (*feedback*), yaitu info atau tanggapan setelah hasil kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

## **2.5 Atribut Organisasi**

Atribut organisasi mengacu pada persepsi mengenai kebijakan dan kondisi kerja suatu organisasi. Seperti halnya karakteristik pekerjaan, atribut organisasi merupakan salah satu elemen yang sering digunakan dalam pembuatan iklan lowongan kerja. Atribut organisasi dapat memprediksi daya tarik organisasi dan niat untuk melamar para pencari kerja, Pelamar kerja nantinya dapat menentukan persepsi terhadap kebijakan organisasi dan manfaatnya bagi mereka (Gomes dan Neves 2011).

Atribut-atribut organisasi yang mempunyai sifat penting khusus juga merupakan karakteristik pekerjaan (Schermerhorn dalam Sihombing Sarimonang 2018). Pekerjaan yang mempunyai karakteristik akan menumbuhkan rasa ketertarikan bagi calon karyawan dan serta dapat memotivasi keinginan untuk bekerja bagi karyawan tersebut. Desain kerja tersebut juga memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

## 2.6 Niat melamar pekerjaan

Menurut Slameto (2010:180) niat dapat di defnisikan sebagai rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada hal-hal tertentu atau aktivitas-aktifitas tertentu tanpa ada yang menyuruh. Dalam hal melamar suatu pekerjaan, calon pencari kerja akan membandingkan banyak organisasi sebelum nantinya akan mereka seleksi untuk melamar suatu pekerjaan. Dalam menarik calon karyawan, sangat penting bagi perusahaan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menggunakan sumber-sumber seleksi yang tepat. Organisasi perlu melakukan berbagai macam analisis mengenai kekuatan dan kelemahan dari organisasi Perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pelamar nantinya akan sangat beragam. Keinginan dianggap sebagai faktor yang memotivasi yang mempengaruhi individu dalam berperilaku. Seberapa kuat individu tersebut ingin mencoba, seberapa kuat usaha yang dilakukan untuk meraih sesuatu merupakan indikasi dari sebuah keinginan.

Ketika kebutuhan, kepribadian dan nilai dari karyawan potensial sesuai dengan citra organisasi niat individu ungu melamar suatu pekerjaan akan muncul. Niat untuk melamar pekerjaan dari calon karyawan potensial menjadi hal terpenting dalam aktivitas perekrutan suatu perusahaan. Rekrutmen diartikan sebagai aktivitas organisasi yang dapat memengaruhi jumlah dan tipe pelamar yang akan melamar untuk posisi yang sedang dibutuhkan. (Gatewood et al., 2011). Faktor-faktor yang dapat meningkatkan niat pelamar dalam proses seleksi berfokus pada tiga jenis niat utama yaitu niat melamar lowongan kerja, niat untuk mengejar pekerjaan dan niat untuk menerima pekerjaan Dengan memikirkan faktor faktor tersebut maka kemungkinan untuk mendapatkan calon pelamar dari

orang-orang yang potensial akan relatif lebih tinggi. (Edward, 2010; Sivertzen et al., 2013)

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Judul, Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hipotesis Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
<p><i>Organizational attractiveness and prospective applicants' intentions to apply</i></p> <p>Daniel Gomes dan José Neves (2011)</p>	<p><i>Organizational attractiveness, Job characteristics, Organizational attributes Intention to apply to a job vacancy</i></p>	<p>H1 : Karakteristik pekerjaan itu memprediksi <i>Intention to apply to a job vacancy</i> (IAJV)</p> <p>H2 : Atribut organisasi akan berhubungan positif dengan <i>Intention to apply to a job vacancy</i> (IAJV).</p> <p>H3: Daya tarik organisasi akan berhubungan positif untuk <i>Intention to apply to a job vacancy</i> (IAJV).</p> <p>H4: daya tarik organisasi akan menjadi pemediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan / atribut organisasi dan <i>Intention to apply to a job vacancy</i> (IAJV).</p>	<p>Metodologi Regresi Linier</p>	<p>Daya tarik organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi dengan maksud untuk melamar lowongan pekerjaan. Analisis atas perbandingan kepentingan masing-masing faktor telah menjabarkan kepentingan utama atribut organisasi dan umpan balik dari pekerjaan untuk menentukan proses ini.</p>
<p>Intentions To Apply As Internship Students On Digital Start-Up Companies In Jakarta</p> <p>Liza Agustina Maureen Nelloh (2017)</p>	<p><i>Intention to apply, organizational attractiveness, work meaningfulness, organizational attributes, employer branding.</i></p>	<p>H1a: <i>work meaningfulness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational attractiveness</i></p> <p>H1b: <i>work meaningfulness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to apply</i></p> <p>H2a: <i>Institutional image</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to apply</i></p> <p>H2b: <i>Institutional image</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to apply</i></p> <p>H3a: <i>organizational attributes</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to apply</i>.</p> <p>H3b: <i>organizational attributes</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Intention to apply</i></p>	<p>Partial Least Square (PLS)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa atribut organisasi tidak mempengaruhi niat untuk magang dan tes hipotesis lain menunjukkan hasil positif. Temuan juga menunjukkan bahwa atribut organisasi tidak terlihat efek mediasi.</p>

Judul, Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hipotesis Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Organizational Attractiveness of Foreign Firms in Asia: Soft Power Matters  Froese dan Kishi (2012)	Pengaruh persepsi dan media sebagai eksposur/pemaparan dari Negara atau wilayah) yang terkait daya tarik organisasi perusahaan asing	H1a: Pengaruh negara yang dipersepsikan dari Jepang berhubungan positif dengan daya tarik pelamar ke organisasi Jepang. H1b: Pengaruh negara yang dipersepsikan dari negara-negara Barat berhubungan positif dengan ketertarikan pelamar pada organisasi-organisasi Barat. H2a: Paparan media Jepang berhubungan positif dengan daya tarik untuk organisasi Jepang. H2b: Paparan media Barat berhubungan positif dengan daya tarik bagi organisasi Barat.	Metode regresi linear berganda	Penelitian menunjukkan bahwa soft power dari Jepang dan negaranegara barat memprediksi daya tarik pemohon untuk organisasi dari Negara-negara tersebut. Temuan empiris yang didapat bahwa soft power diukur dengan pengaruh persepsi Negara dan pemaparan media memiliki dampak yang signifikan terhadap daya tarik pemohon.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

## 2.8 Hipotesis

### Hipotesis 1

Pada dasarnya semua pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam menjalankan setiap tugas pekerjaannya. Faktor tersebut yang dapat membuat individu mengerjakan tugas dengan baik atau malah sebaliknya. Kejelasan serta keselarasan tanggungjawab, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan menjadi bagian karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan daya tarik organisasi menentukan persepsi awal tentang kesesuaian organisasi dengan calon pelamar kerja. Perubahan penilaian dilakukan karena informasi

organisasi yang lebih rinci dan jelas. Dengan mempunyai informasi yang penting tentang suatu pekerjaan dan organisasi diperlukan untuk mengambil keputusan untuk memilih atau menghindari organisasi tersebut (Bettman, dalam Mujiasih, 2012). Maka dari itu dengan informasikan tentang suatu pekerjaan seperti tentang nilai, budaya dan lingkungan kerjanya, persepsi kecocokan pelamar tentang pekerjaan tersebut cenderung lebih efektif dalam meningkatkan ketertarikan terhadap pekerjaan. (Rynes, Bretz dan Gerhart dalam Mutilasari, 2018). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis 1 adalah sebagai berikut:

**H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap niat untuk melamar pekerjaan**

#### **Hipotesis 2**

Atribut organisasi mengacu pada persepsi tentang kebijakan dan kondisi pekerjaan (Gomes dan Neves 2011). Atribut organisasi yang diperhatikan seperti penggajian, budaya, sistem dan lainnya yang akan dibandingkan dengan kepentingan dan kebutuhan pribadi pelamar untuk menentukan kesesuaian dengan organisasi sehingga menjadikan pelamar memiliki niat untuk melamar pekerjaan di organisasi tersebut (Roberson dalam Agustina Liza 2017). Selanjutnya, pelamar akan melihat atribut organisasi dengan melihat elemen dalam iklan lowongan kerja seperti adanya pelatihan yang diadakan di organisasi, kompensasi dan pengembangan karir. (Gomes and Neves 2011). Atribut yang lengkap dan secara jelas terlihat akan menjadi nilai positif dimata

pelamar pekerjaan. Pelamar kerja akan merasa memiliki bayangan yang lebih terhadap masa depannya di organisasi tersebut

Persepsi mengenai organisasi yang lebih baik dan atribut organisasi dapat meningkatkan minat karyawan terhadap organisasi terkait dengan niat mereka untuk mendaftar ke organisasi tersebut (Gomes dan Neves 2011 dalam Agustina Liza 2017). Artinya ketika pelamar memiliki pengetahuan tentang atribut organisasi cenderung membuat pola pikir positif pada perusahaan-perusahaan tersebut sehingga mereka cenderung memiliki perhatian positif yang kemudian cenderung melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka dapat di hipotesis 2 adalah sebagai berikut:

## **H2: Atribut organisasi berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan**

### **Hipotesis 3**

Daya tarik perusahaan dapat diukur dengan menentukan tingkat keefektifan employer branding pada suatu organisasi. Sivertzen (2013) mengemukakan bahwa daya tarik perusahaan akan mempengaruhi keinginan seseorang untuk melamar ke perusahaan tersebut.

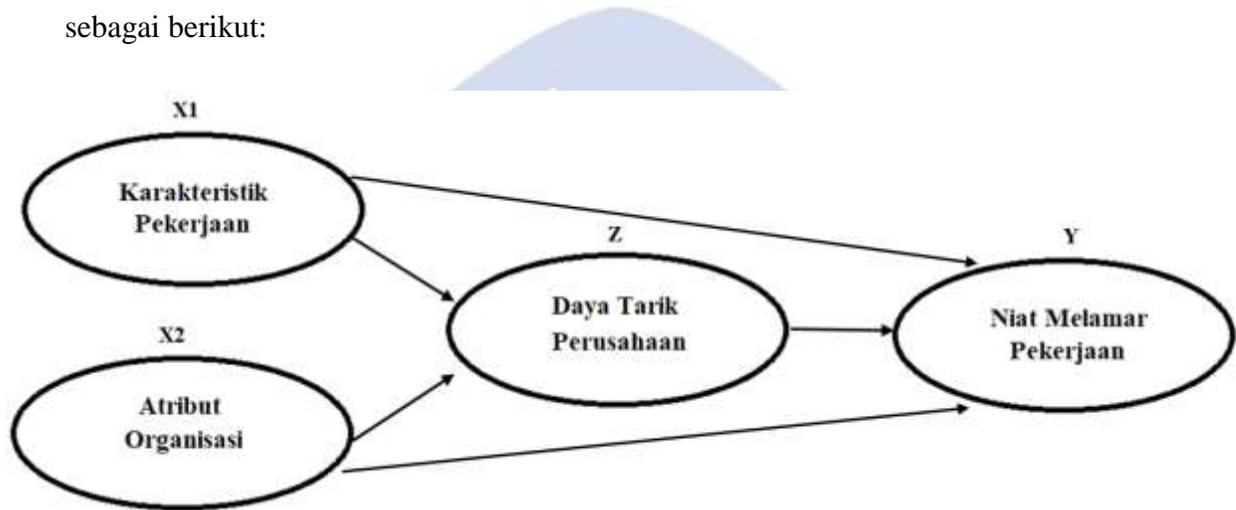
Daya tarik organisasi (*Organizational attractiveness*) dapat menjadi bahan sebagai evaluasi organisasi jika dilihat dari pandangan calon pelamar potensial secara keseluruhan. Daya tarik organisasi berguna untuk membangun keyakinan pelamar potensial terhadap perusahaan secara keseluruhan menurut (Chapman et al., 2005 dalam Kavitha & Srinivasan, 2012). Dengan kata lain, Daya tarik organisasi menunjukkan seberapa menarik organisasi sebagai tempat bekerja menurut calon pelamar kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Sivertzen (2013) juga menemukan hasil bahwa daya tarik perusahaan berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk melamar ke perusahaan tersebut. Daya tarik yang dimiliki oleh perusahaan merupakan salah satu factor psikologis untuk bekerja di perusahaan terkait (Vasantha dan Vinoth, 2017). Karyawan akan merasa bangga karena mereka memandang perusahaan tersebut layak dan sesuai dengan keinginan mereka. Rasa kebanggan dari karyawan tersebut bisa dikomunikasikan sebagai sebuah keunggulan untuk menarik perhatian calon karyawan (Reis et al, 2017). Semakin tinggi daya tarik perusahaan, maka akan timbul keinginan untuk melamar di perusahaan terkait (Sivertzen, 2013; Jain dan Bhatt, 2013; Vasantha dan Vinoth, 2017). Berdasarkan uraian diatas maka dapat di hipotesis 3 adalah sebagai berikut:

**H3: Daya tarik organisasi memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan atribut organisasi terhadap niat melamar pekerjaan**

## 2.9 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu model konseptual tentang teori-teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset. Untuk memperjelas penelitian ini dapat disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

Pada bab lima ini akan disajikan kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dan memberikan beberapa saran dan implikasi manajerial yang diharapkan dapat bermanfaat.

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya:

##### **5.1.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yang dibuat oleh penulis mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap niat untuk melamar pekerjaan. Hipotesis yang pertama (H1) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat untuk melamar pekerjaan didukung dengan hasil analisis penelitian sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat untuk melamar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan akan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

### **5.1.2 Pengaruh Atribut Organisasi terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan**

Berdasarkan hasil analisis dari bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yang dibuat oleh penulis mengenai pengaruh atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan. Hipotesis yang kedua (H2) yang menyatakan atribut organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk melamar pekerjaan didukung dengan hasil analisis penelitian sehingga disimpulkan bahwa atribut organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melamar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atribut organisasi akan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

### **5.1.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan & Atribut Organisasi terhadap Niat Melamar Pekerjaan dengan Daya Tarik Perusahaan sebagai variabel pemediasi**

Berdasarkan hasil analisis dari bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yang dibuat oleh penulis mengenai pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Atribut Organisasi terhadap Niat Melamar Pekerjaan dengan Daya Tarik Perusahaan sebagai variabel pemediasi. Hipotesis yang ketiga (H3) yang menyatakan Daya tarik organisasi akan menjadi pemediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan / atribut organisasi terhadap niat melamar pekerjaan didukung dengan hasil analisis path yang dilakukan di bab sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwa daya tarik organisasi dapat menjadi pemediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan / atribut organisasi terhadap niat melamar pekerjaan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan jenis mediasi yang terjadi adalah *complementary mediation* karena pengaruh mediasi dan pengaruh langsung keduanya ada dan menunjuk pada arah yang sama.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, daya tarik perusahaan memediasi karakteristik pekerjaan terhadap niat untuk melamar pekerjaan dan juga atribut organisasi terhadap niat untuk melamar pekerjaan. Hal tersebut berarti ada beberapa hal yang dapat menjadi perhatian perusahaan. Yang pertama adalah perusahaan perlu untuk menumbuhkan persepsi awal tentang kesesuaian perusahaan dengan pelamar. Yang kedua, manajemen sumber daya manusia yang ada harus mendalami apakah perusahaannya sudah menarik atau belum bagi calon pelamar pekerjaan. Informasi mengenai daya tarik perusahaan dapat digunakan saat proses rekrutmen. Perusahaan bisa mengkomunikasikan pada para pencari kerja bahwa perusahaannya memberikan tawaran- tawaran yang dapat menarik kandidat untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Yang ketiga, dalam pembuatan iklan kerja perusahaan perlu menunjukkan beberapa informasi-informasi mengenai karakteristik pekerjaan serta atribut organisasi seperti tentang nilai, budaya dan lingkungan kerjanya, dan pengembangan karir hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan persepsi daya tarik perusahaan sehingga menumbuhkan kecocokan pelamar tentang pekerjaan yang ditawarkan. Perusahaan perlu serius dalam membuat iklan kerja yang ada.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain yang pertama jumlah responden yang hanya 92 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Kedua, dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden adalah melalui kuesioner secara online sehingga penulis tidak bertemu secara langsung dengan responden. Kuesioner yang diisi responden secara online bisa jadi tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Penelitian mungkin dapat lebih baik jika dalam melakukan pengumpulan data mungkin menggunakan metode wawancara karena data yang didapatkan akan lebih mendalam terkait niat untuk melamar pekerjaan responden. Keempat, dalam penelitian penulis memiliki keterbatasan dalam menyusun jumlah item pernyataan dalam kuesioner yang sedikit karena berpatokan pada jurnal penelitian sebelumnya. Beberapa pernyataan juga tidak bisa dijawab oleh responden *fresh graduate* atau responden yang belum pernah bekerja pada perusahaan sebelumnya.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan responden dengan cakupan yang lebih luas, seperti latar belakang fakultas yang berbeda. Tujuannya adalah untuk mengetahui hal-hal apa saja yang membuat responden dari latar belakang fakultas yang berbeda tertarik untuk melamar pekerjaan. Namun jika ingin tetap menggunakan responden yang sama, maka pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan sampel

dari perguruan tinggi yang lain. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Samantha., Kock, Francois De. 2015. *The Role of Salient Beliefs in Graduates' Intention to Apply*. SA Journal of Industrial Psychology Vol. 41 No.1
- Agustina, Liza. 2017 . *Intentions To Apply As Internship Students On Digital Start-Up Companies In Jakarta*.
- Ajzen, I., 2006. *Constructing a TPB Questionnaire : Conceptual and Methodological Considerations*.
- Ajzen, I., Netemeyer, R., Ryn, M. Van. 1991. *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Ajzen, I. dan Martin, F., 2000. *Attitudes and the Attitude–Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes. European Review of Social Psychology*.
- Alam, M. Z., Kousar, S., & Ch, A. R. (2019). *Role of entrepreneurial motivation on entrepreneurial intentions and behaviour: Theory of planned behaviour extension on engineering students in pakistan*. Journal of Global Entrepreneurship Research, 9(1), 1-20. doi:http://dx.doi.org/10.1186/s40497-019-0175-1
- Barber, Alison. E. 1998. *Recruiting Employees: Individual and organizational Perspectives*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173- 1182.
- Brahmana, Ritzky Karina dan Brahmana, Rayendra. 2013. *What Factors Job Seekers Attitude in Using E Recruitment*. The South East Asian Journal of Management Vol.7 No. 2.
- Chandoko, C. Citra. 2008. *Perceived Behavioral Control merupakan Faktor Dominan yang Mempengaruhi Minat Menggunakan Layanan Medical Check Up*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.11. No. 1
- Daniel Roque dan Neves, Jose. 2010. *Employer Branding Constraints Applicants Job Seeking Behavior*. Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26 pg. 223-234
- Francis, J.J. et al., 2004. *Constructing Questionnaires Based on The Theory of Planned Behaviour: A Manual for Health Services Researchers, Newcastle upon Tyne, United Kingdom: Centre for Health Services Research, University of Newcastle*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Gommess,

- Gomes, Daniel dan Jose' Neves. 2011. *Organizational attractiveness and prospective applicants' intentions to apply*.
- Rimadias, Santi dan Pratiwi, Lia Kaheru. 2017. *Planned Behavior pada e-Recruitment Sebagai Penggerak Intention to Apply for Work"* (Kasus Fresh Graduate pada Universitas Swasta di Jakarta). Seminar Nasional Riset Manajemen & Bisnis 2017
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business. Edisi Ketujuh. United Kingdom: John Wiley & Sons*.
- Setiawan, Wawan. 2016. Pengaruh Daya Tarik Perusahaan dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keinginan Melamar pada Mahasiswa Teknik Informatika. S2 thesis, UAJY.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), *Psychological Methods*, 7(4), 422- 445. "Mediation".
- Sutton, S. et al., 2003. *Eliciting Salient Beliefs in Research on the Theory of Planned Behaviour: The Effect of Question Wording. Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 22(3).
- Yogatama, Leo Agung Manggala. 2013. Analisis Pengaruh *Attitude, Subjective Norm, Dan Perceived Behavior Control* Terhadap Intensi Penggunaan Helm Saat Mengendarai Motor Pada Remaja dan Dewasa Muda di Jakarta Selatan. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)* Vol. 5 Oktober 2013

## **LAMPIRAN I**

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.i Responden

Ditempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Yustinus Prayoga Wanandra

No.Mhs : 185002885

Adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Atribut Organisasi terhadap Niat Melamar Pekerjaan dengan Daya Tarik Perusahaan sebagai variabel pemediasi”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, anda terpilih sebagai responden dalam penelitian saya. Penelitian ini adalah untuk kegiatan ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu dan tidak dipublikasikan secara umum. Dengan demikian, saya memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pertanyaan kuesioner yang terlampir berikut ini sesuai dengan keadaan dan penilaian atau keyakinan yang sebenarnya. Semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Atas segala bentuk bantuan dan kerjasamanya , saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Yustinus Prayoga Wanandra

**Bagian I**      Pertanyaan mengenai profil responden

**Petunjuk**

1. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban Anda.
2. Pastikan Anda telah menjawab semua pertanyaan yang ada di bawah ini :

1. Jenis kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Tahun kelahiran anda :
  - a.<1980
  - b. 1980 - 1985
  - c. 1986 -1990
  - d.1991-1995
  - d. 1996- 2003
3. Apakah anda adalah lulusan UAJY Fakultas Bisnis & Ekonomika (Fakultas Ekonomi)?
  - a. Ya
  - b. Tidak
4. Program studi
  - a. Akuntansi
  - b. Manajemen
  - c. Ilmu Ekonomi
5. Tahun kelulusan menjadi sarjana (S1) :
  - a. <2002
  - b. 2002 - 2005
  - c. 2006- 2010
  - d. 2011- 2015
  - e. >2015

**Bagian II**  
**Petunjuk**

1. Perhatikan contoh iklan kerja berikut ini :



**PELUANG KARIR**  
**PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK**

PT. Astra Internasional Tbk (Toyota-Auto200) adalah main dealer Toyota terbesar di Indonesia yang bergerak dalam penjualan kendaraan Toyota dan pelayanan After Sales berkualitas, saat ini kami membutuhkan :

**SALES ASISTANT**  
**CONTER SALES**  
( PRIA / WANITA )

**Kualifikasi :**

- Pria/ Wanita
- Pendidikan Min.S1
- Usia Maksimal 27 tahun
- Memiliki jiwa marketing

**Benefit :**

- Penghasilan tidak terbatas
- Mendapatkan tunjangan Kesejahteraan : Transport, Makan Siang, Pengobatan, Rumah Sakit, Operasional, Dll ( Counter Sales )
- Dana Pensiun Astra, Jamsostek & Asuransi jiwa ( Counter Sales )
- Pelatihan & Jenjang Karir & Kesempatan Wisata Gratis ke luar Negeri

---



2. Berilah tanda silang (X) dengan mengacu keterangan di bawah ini

**SS : Sangat Setuju**  
**S : Setuju**  
**N : Netral**  
**TS : Tidak Setuju**  
**STS : Sangat Tidak Setuju**

3. Pastikan anda semua telah menjawab semua pertanyaan berikut :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berpikir bahwa perusahaan ini sangat menarik					
2	Perusahaan ini akan menjadi tempat bekerja yang sangat baik.					
3	Perusahaan ini menarik bagi saya sebagai tempat untuk bekerja					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
4	Apabila saya mencari sebuah pekerjaan, kemungkinan besar saya akan mengambil tawaran ini					
5	Apabila saya mencari sebuah pekerjaan, saya akan melamar pekerjaan di organisasi ini					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
6	Organisasi ini akan menyediakan gaji yang layak/sesuai					
7	Organisasi ini akan memberi manfaat-manfaat yang baik					
8	Organisasi ini akan menyediakan akses untuk program-program pelatihan dan pengembangan					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
9	Pekerjaan ini akan memberikan kebebasan dan kemandirian yang kuat untuk dapat menunjukkan kemampuan melakukan pekerjaan pada kegiatan-kegiatan dalam organisasi.					
10	Pekerjaan ini akan memberikan kebebasan dan kemandirian untuk menunjukkan kemampuan menentukan prosedur-prosedur dalam pekerjaan.					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
11	Para kepala staff akan sangat lazim memberikan komentar pada hasil-hasil dari pekerjaan yang ada.					
12	Para kepala staff akan memberikan umpan balik tentang bagaimana pekerjaan dilakukan					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
13	Pekerjaan ini akan menuntut keterampilan belajar secara teknis yang baru dan terus menerus.					
14	Pekerjaan ini akan menuntut tugas-tugas yang sangat berbeda yang melibatkan berbagai keterampilan yang berbeda.					

## **LAMPIRAN II**

Responden	Daya Tarik Perusahaan		
	DTP 1	DTP2	DTP 3
R1	4	5	5
R2	4	4	4
R3	5	5	5
R4	4	4	4
R5	4	3	4
R6	5	5	5
R7	5	4	4
R8	4	3	3
R9	4	4	4
R10	4	4	4
R11	5	5	5
R12	4	5	5
R13	5	2	4
R14	4	5	5
R15	4	3	4
R16	4	4	2
R17	5	4	4
R18	4	4	2
R19	3	3	3
R20	4	4	4
R21	4	4	4
R22	4	4	3
R23	4	5	4
R24	2	2	2
R25	4	4	4
R26	4	4	4
R27	1	1	1
R28	4	4	4
R29	4	4	4
R30	4	3	4
R31	4	4	4
R32	2	3	2
R33	4	4	3
R34	5	4	4
R35	3	4	4
R36	4	3	3
R37	3	3	3
R38	4	3	3
R39	4	4	4

R40	4	4	2
R41	4	4	4
R42	5	5	5
R43	2	2	2
R44	4	3	4
R45	5	5	5
R46	4	4	4
R47	4	3	4
R48	4	4	5
R49	5	5	5
R50	4	4	3
R51	4	4	3
R52	4	3	4
R53	4	4	4
R54	4	4	4
R55	4	4	3
R56	4	3	2
R57	3	3	3
R58	2	4	3
R59	4	3	3
R60	5	4	4
R61	4	2	4
R62	5	5	5
R63	4	4	4
R64	4	4	4
R65	5	4	5
R66	5	4	5
R67	3	3	3
R68	4	4	3
R69	4	4	4
R70	4	4	4
R71	2	2	2
R72	5	5	5
R73	4	4	3
R74	4	4	3
R75	5	3	4
R76	5	5	5
R77	4	4	4
R78	5	5	5
R79	4	4	4
R80	4	3	4
R81	5	5	5
R82	5	5	5

R83	4	4	4
R84	5	5	5
R85	4	4	4
R86	3	3	3
R87	4	4	4
R88	4	4	3
R89	4	4	3
R90	4	4	4
R91	3	4	3
R92	4	5	4

Responden	Niat Melamar Pekerjaan	
	NMP1	NMP2
R1	5	3
R2	4	4
R3	5	5
R4	4	4
R5	2	4
R6	4	3
R7	4	4
R8	2	3
R9	4	4
R10	4	4
R11	5	5
R12	4	5
R13	4	4
R14	4	4
R15	4	4
R16	2	2
R17	4	4
R18	2	4
R19	3	4
R20	3	4
R21	5	5
R22	2	2
R23	4	4
R24	2	2
R25	4	4
R26	4	4
R27	1	1
R28	2	2
R29	4	4

R30	2	2
R31	3	3
R32	3	4
R33	3	3
R34	4	4
R35	4	4
R36	3	3
R37	3	3
R38	4	4
R39	3	3
R40	2	2
R41	2	2
R42	5	5
R43	2	2
R44	4	4
R45	5	5
R46	4	3
R47	4	4
R48	4	3
R49	2	5
R50	3	3
R51	4	4
R52	4	4
R53	4	4
R54	4	4
R55	2	3
R56	2	2
R57	3	3
R58	1	2
R59	3	3
R60	2	4
R61	4	4
R62	5	5
R63	4	4
R64	2	4
R65	4	4
R66	4	4
R67	4	4
R68	4	4
R69	4	4
R70	4	4
R71	2	4
R72	5	5

R73	4	3
R74	4	4
R75	4	4
R76	5	4
R77	4	4
R78	4	4
R79	4	4
R80	4	3
R81	5	5
R82	5	5
R83	4	4
R84	5	5
R85	4	4
R86	3	3
R87	4	4
R88	2	3
R89	2	3
R90	4	4
R91	3	4
R92	4	4

Responden	Atribut Organisasi		
	AO1	AO2	AO3
R1	5	5	5
R2	4	4	4
R3	5	5	4
R4	4	4	4
R5	4	4	4
R6	5	5	5
R7	4	4	4
R8	4	4	4
R9	4	4	4
R10	4	4	4
R11	5	5	5
R12	4	5	5
R13	4	4	4
R14	4	3	4
R15	3	3	4
R16	4	4	4
R17	4	4	4
R18	5	5	3
R19	3	4	4
R20	4	4	4

R21	4	3	3
R22	4	4	4
R23	4	5	5
R24	2	4	4
R25	3	3	4
R26	2	4	4
R27	3	3	2
R28	3	3	3
R29	4	4	4
R30	4	4	5
R31	3	4	4
R32	2	3	3
R33	3	3	4
R34	4	4	4
R35	4	4	3
R36	3	3	3
R37	3	3	4
R38	3	3	4
R39	4	4	5
R40	4	4	4
R41	4	4	3
R42	5	5	5
R43	3	2	2
R44	4	3	3
R45	5	5	5
R46	4	4	4
R47	3	4	4
R48	4	4	4
R49	5	5	5
R50	3	4	5
R51	5	4	4
R52	4	4	5
R53	4	4	4
R54	4	4	4
R55	4	4	4
R56	2	3	3
R57	1	3	3
R58	4	5	5
R59	4	4	3
R60	4	4	5
R61	3	4	5
R62	4	5	4
R63	4	4	4

R64	4	4	4
R65	4	3	4
R66	4	4	4
R67	3	4	3
R68	4	4	4
R69	4	4	4
R70	4	4	4
R71	4	4	4
R72	5	5	5
R73	4	4	4
R74	4	3	4
R75	4	4	4
R76	4	4	4
R77	4	4	4
R78	4	5	4
R79	4	4	3
R80	3	3	4
R81	5	5	5
R82	5	5	5
R83	4	4	4
R84	4	4	3
R85	4	4	4
R86	3	3	3
R87	4	4	4
R88	3	3	4
R89	4	4	4
R90	4	4	4
R91	3	4	4
R92	3	5	4

Responden	Karakteristik Pekerjaan+J136:L149					
	AO1	AO2	AO3	AO1	AO2	AO3
R1	5	5	5	5	5	5
R2	4	4	4	4	4	4
R3	4	4	4	4	4	4
R4	4	4	4	4	4	4
R5	3	4	5	5	3	5
R6	3	3	3	3	5	4
R7	4	4	4	4	4	3
R8	3	3	4	4	4	3
R9	4	4	4	3	4	4
R10	4	5	5	4	4	5

R11	4	5	5	5	5	5
R12	4	5	5	4	5	5
R13	4	4	4	4	4	4
R14	4	4	4	3	5	3
R15	4	4	5	4	5	4
R16	4	4	4	4	4	4
R17	4	4	3	3	4	4
R18	4	3	5	5	5	2
R19	3	3	4	4	3	4
R20	3	4	4	4	4	4
R21	3	4	4	3	4	4
R22	4	4	4	4	4	4
R23	4	4	4	4	5	4
R24	3	3	4	4	4	4
R25	4	5	4	3	4	5
R26	4	4	4	4	4	4
R27	3	3	5	5	4	3
R28	3	3	3	3	3	3
R29	4	3	4	3	4	4
R30	5	4	3	4	4	5
R31	4	4	4	4	4	4
R32	2	3	1	3	5	4
R33	3	3	4	4	4	3
R34	4	4	4	4	4	4
R35	3	3	3	3	3	4
R36	3	3	3	3	3	3
R37	4	4	4	4	5	5
R38	3	3	4	3	3	3
R39	5	4	5	4	4	5
R40	4	4	4	4	5	4
R41	4	4	4	4	2	4
R42	5	5	5	5	5	5
R43	1	1	1	1	2	2
R44	4	4	4	4	4	4
R45	5	5	5	5	5	5
R46	4	3	3	3	3	3
R47	3	3	4	3	5	4
R48	5	4	4	5	4	4
R49	5	5	5	5	5	5
R50	4	4	4	3	4	4
R51	3	3	4	3	4	4
R52	4	3	3	3	4	4
R53	3	3	5	5	5	4

R54	4	4	4	4	5	5
R55	4	4	4	3	4	4
R56	2	2	4	4	4	4
R57	5	5	5	3	5	5
R58	2	1	3	5	5	5
R59	3	3	4	4	4	4
R60	5	5	5	5	5	5
R61	4	4	5	5	4	4
R62	3	3	4	4	4	4
R63	4	4	4	4	4	4
R64	4	5	4	5	4	4
R65	3	3	4	4	5	4
R66	4	4	4	4	3	3
R67	2	2	4	4	4	4
R68	4	3	3	3	4	4
R69	4	4	4	4	4	4
R70	4	4	3	4	4	4
R71	4	4	4	4	4	4
R72	5	5	5	5	5	5
R73	4	4	4	3	4	4
R74	4	5	5	4	5	4
R75	2	2	4	4	4	3
R76	4	4	4	4	4	4
R77	5	4	3	3	4	5
R78	4	5	4	4	5	5
R79	3	3	4	4	4	4
R80	4	4	3	3	4	4
R81	5	4	3	3	4	3
R82	5	5	5	5	5	5
R83	4	4	4	4	4	4
R84	5	4	4	4	4	4
R85	4	4	4	4	4	4
R86	3	3	3	3	3	3
R87	4	4	4	4	4	4
R88	2	2	3	3	3	3
R89	4	3	4	4	3	3
R90	4	4	4	4	4	4
R91	4	4	4	4	4	4
R92	4	4	3	3	5	5

**Correlations**

		Karakteristik Pekerjaan	Atribut Organisasi	Daya Tarik Organisasi	Niat Melamar Pekerjaan
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.502**	.293	.369*
	Sig. (2-tailed)		.005	.116	.044
	N	30	30	30	30
Atribut Organisasi	Pearson Correlation	.502**	1	.660**	.408*
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.025
	N	30	30	30	30
Daya Tarik Organisasi	Pearson Correlation	.293	.660**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.116	.000		.000
	N	30	30	30	30
Niat Melamar Pekerjaan	Pearson Correlation	.369*	.408*	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.044	.025	.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Regresi Karakteristik Pekerjaan –Niat Melamar Pekerjaan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Pekerjaan <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 <sup>a</sup>	.130	.121	1.668

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.472	1	37.472	13.469	.000 <sup>b</sup>
	Residual	250.387	90	2.782		
	Total	287.859	91			

- a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan  
 b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.823	1.201		2.350	.021
	Karakteristik Pekerjaan	.186	.051	.361	3.670	.000

- a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan

## Regresi Atribut Organisasi – Niat Melamar Pekerjaan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Atribut Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.190	.181	1.610

- a. Predictors: (Constant), Atribut Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.571	1	54.571	21.053	.000 <sup>b</sup>
	Residual	233.287	90	2.592		
	Total	287.859	91			

- a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan  
 b. Predictors: (Constant), Atribut Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.037	1.135		1.795	.076
	Atribut Organisasi	.439	.096	.435	4.588	.000

- a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan

## Regresi Niat Melamar Pekerjaan – Daya Tarik Perusahaan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Daya Tarik Perusahaan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.464	1.303

a. Predictors: (Constant), Daya Tarik Perusahaan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.168	1	135.168	79.671	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.691	90	1.697		
	Total	287.859	91			

a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Daya Tarik Perusahaan

## Regresi Karakteristik Pekerjaan – Daya Tarik Perusahaan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Pekerjaan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Daya Tarik Perusahaan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.228	.219	1.994

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.610	1	105.610	26.563	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357.825	90	3.976		
	Total	463.435	91			

a. Dependent Variable: Daya Tarik Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.308	1.436		3.000	.003
	Karakteristik Pekerjaan	.312	.061	.477	5.154	.000

a. Dependent Variable: Daya Tarik Perusahaan

## Regresi Atribut Organisasi – Daya Tarik Perusahaan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Atribut Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Daya Tarik Perusahaan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.461	.455	1.666

a. Predictors: (Constant), Atribut Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.507	1	213.507	76.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual	249.928	90	2.777		
	Total	463.435	91			

a. Dependent Variable: Daya Tarik Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Atribut Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.447	1.174		1.232	.221
	Atribut Organisasi	.867	.099	.679	8.768	.000

a. Dependent Variable: Daya Tarik Perusahaan

## Regresi Daya Tarik Perusahaan – Niat Melamar Pekerjaan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Daya Tarik Perusahaan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.464	1.303

a. Predictors: (Constant), Daya Tarik Perusahaan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.168	1	135.168	79.671	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.691	90	1.697		
	Total	287.859	91			

a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Daya Tarik Perusahaan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.904	.717		1.261	.211
	Daya Tarik Perusahaan	.540	.061	.685	8.926	.000

a. Dependent Variable: Niat Melamar Pekerjaan

