

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tantangan terbesar perusahaan saat ini adalah persaingan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan harapan perusahaan. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, talenta atau bakat merupakan modal paling penting bagi manusia agar dapat membantu dalam perencanaan strategis, mencapai tujuan dan memperoleh keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Mondy dan Noe, 2005). Persaingan “*War for Talent*” atau perang talenta terjadi karena kualitas dan kualifikasi sumber daya manusia di pasar tenaga kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan terbatas. Perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya minat untuk melamar pekerjaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Terlebih pada era industri 4.0 yang menuntut para pekerja memiliki berbagai kemampuan, khususnya di bidang teknologi. Menurut Ulfa dan Idris (2019) memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjaga keberlangsungan nama baik perusahaan di mata masyarakat. Semakin baik nama atau reputasi perusahaan, semakin tinggi prestise perusahaan tersebut.

Kazutoshi Chatani (2021) mengungkapkan bahwa pandemi covid-19 membuat pasar tenaga kerja global relatif belum pulih dan terhenti perkembangannya, seperti peluang kerja untuk generasi muda. Di sisi lain, adanya pandemi juga mempercepat transformasi digital dan *e-commerce* yang berdampak positif terhadap perluasan platform di tenaga kerja digital. Salah satu faktor tingginya pengangguran di Indonesia adalah karena perusahaan mencari sumber daya manusia yang berkualitas untuk perusahaan, sedangkan tingkat pendidikan tenaga kerja di Indonesia sendiri masih cukup rendah yang mengakibatkan tidak mampu bersaing dengan negara tetangga. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik atau BPS tahun 2022 tampak bahwa jumlah pengangguran berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan dengan total 8.402.153 orang atau 5,83% dari total penduduk usia kerja sejumlah 208,54 juta orang, yang diantaranya sebanyak 884,769 orang merupakan lulusan universitas pada februari 2022. Rendahnya tingkat pendidikan yang tinggi, membuat perusahaan berusaha dan memperebutkan SDM di Indonesia yang berkualifikasi dan berkualitas.

Tabel 1.1 Data Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan 2020

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	Februari 2022
Tidak atau belum pernah sekolah	24.852
Tidak atau belum tamat SD	437.819
SD	1.230.914

SLTP	1.460.221
STLA Umum atau SMU	2.251.558
SLTA Kejuruan atau SMK	1.876.661
Akademi atau Diploma	236.359
Universitas	884.769
Total	8.402.153

Sumber: Data diambil dari *website* Badan Statistik Nasional (BPS)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat 884,769 orang lulusan universitas yang masih menganggur, menurut Alfeus Nehemia, *Head of Human Capital* PT Praweda Ciptakarsa Informatika (2022) memberikan beberapa alasan mengapa penduduk yang berpendidikan tinggi justru banyak yang menganggur, yaitu: Pertama, keterampilan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan perusahaan. Kedua, ekspektasi penghasilan dan status yang tinggi dikarenakan sudah lulus dari perguruan tinggi bergengsi yang membuat beberapa lulusan tersebut terlalu percaya diri dengan melabeli dirinya sebagai *fresh graduate* padahal belum tentu memiliki tingkat kompetensi yang layak. Ketiga terbatasnya penyedia lapangan kerja, terbatasnya lapangan kerja diperburuk dengan adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran yang menyebabkan jumlah pengangguran tak sebanding dengan lapangan kerja yang ada. Terdapat hampir 19,12 juta penduduk usia kerja terdampak pandemi, meskipun mungkin sudah sedikit lebih baik, namun perlu diingat lulusan baru yang menunggu mendapatkan pekerjaan selalu bertambah setiap tahun. Oleh karena itu harus bersaing dengan ribuan orang untuk memperebutkan lapangan kerja yang terbatas.

Beberapa hal yang sering menjadi pertimbangan para calon pelamar kerja ketika akan melamar di perusahaan, salah satunya adalah *employer attractiveness* atau daya tarik perusahaan tersebut. Berthon (2005) mengatakan manfaat yang dapat diperoleh karyawan dengan bekerja di perusahaan tertentu merupakan daya tarik dari pemberi kerja. Sivertzen *et al.* (2018) semua perusahaan pasti saling berusaha untuk bertahan hidup di pasar yang kompetitif dengan mencapai keunggulan agar memperoleh keuntungan yang lebih besar. Sumber daya manusia berperan penting untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan dengan menawarkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Menurut Sonny Sumarsono (2003), manusia mampu bekerja untuk menghasilkan sesuatu baik jasa maupun barang melalui usaha kerjanya, yang memiliki nilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidup. Perusahaan perlu melakukan investasi dalam sumber daya manusia yang kompeten, sehingga dapat menentukan dan menunjang keberhasilan perusahaan, dengan cara menarik minat para pelamar kerja dan menyeleksi para karyawan yang potensial.

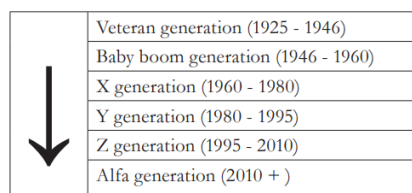
Menurut Cannaby (2018) minat melamar pekerjaan merupakan suatu keinginan individu karena adanya ketertarikan terhadap suatu pekerjaan dengan mencari informasi lowongan pekerjaan dari beberapa perusahaan

sebagai upaya untuk pengambilan keputusan agar mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Para pelamar kerja mempertimbangkan setiap perusahaan untuk dipilih berdasarkan daya tarik perusahaan tersebut. Semakin tinggi daya tarik perusahaan, semakin tinggi keinginan para pencari kerja untuk melamar. Perusahaan yang menarik akan memungkinkan dapat menarik minat sumber daya manusia yang berbakat dan sesuai dengan nilai-nilai yang diinginkan. Jiang dan Iles (2011) mengatakan keinginan untuk melamar ke perusahaan akan timbul ketika sebuah perusahaan dinilai menarik oleh calon pelamar.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan adalah prestise perusahaan. Highhouse *et al.* (2003) prestise perusahaan didefinisikan sebagai sejauh mana suatu perusahaan itu dihormati. Prestise perusahaan didefinisikan sebagai prediktor yang kuat yang mempengaruhi daya tarik pelamar dari perusahaan tertentu (Uggerslev *et al.*, 2012). Sebuah perusahaan disebut memiliki prestise ketika nama dari perusahaan tersebut terkenal di benak orang yang mendengarnya. Prestise mencerminkan tentang sejauh mana karakteristik perusahaan dipersepsikan positif atau negatif oleh masyarakat, sehingga menimbulkan keinginan untuk bergabung atau melamar di perusahaan tersebut. Prestise mempengaruhi minat melamar pekerjaan (Highhouse *et al.*, 2003). Tingginya minat melamar pekerjaan dapat mempermudah perusahaan untuk menyeleksi dan memilih kandidat berkompeten yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Saat ini angkatan kerja yang didominasi oleh generasi Y dan Z melibatkan teknologi dan informasi sebagai bagian dari kehidupan sehari-harinya. Generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada era *internet booming* (Lynos, 2004) dan biasa disebut sebagai generasi *millenial*, sedangkan generasi Z sering disebut sebagai *i-Generation* atau generasi internet. Terdapat beberapa pembagian generasi dalam pasar tenaga kerja. Pembagian generasi menurut Bencsik *et al.* (2016) dibagi menjadi 6 yaitu:

Gambar 1.1 Pembagian Generasi Menurut Bencsik *et al.* (2016)



Veteran generation (1925 - 1946)
Baby boom generation (1946 - 1960)
X generation (1960 - 1980)
Y generation (1980 - 1995)
Z generation (1995 - 2010)
Alfa generation (2010 +)

Sumber: *Journal of Competitiveness* (2016)

Saat ini angkatan kerja yang didominasi oleh generasi Y dan Z melibatkan teknologi dan informasi sebagai bagian dari kehidupan sehari-harinya. Generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada era *internet booming* (Lynos, 2004) dan biasa disebut sebagai generasi *millenial*, sedangkan generasi Z sering disebut sebagai *i-Generation* atau generasi internet. Perbedaan generasi Y dan Z yaitu, generasi Z adalah generasi pertama

yang sangat bergantung pada internet (Grail Research, 2011). Oleh karena itu, generasi Z memiliki karakter gemar menggunakan teknologi, fleksibel, cerdas dan toleran. Hal tersebut dipengaruhi karena mudahnya akses terhadap informasi yang menjadi budaya global dan berpengaruh terhadap nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup mereka (Putra, 2018).

Dalam penelitian ini, mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta (FBE UAJY) sebagai calon pelamar kerja akan menjadi responden penelitian. Alasan dilakukannya penelitian pada mahasiswa karena diperkirakan bahwa generasi Z akan mendominasi 20% dari proporsi tempat kerja mulai tahun 2020 (Dwidienawati dan Gandasari, 2018). Sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang dapat menarik minat calon pencari kerja khususnya generasi Z agar mendapatkan calon karyawan yang kompeten.

Adanya perubahan inovasi teknologi secara masif dan pandemi Covid-19 membuat banyak perusahaan ingin menjadi tempat kerja yang diidamkan oleh para pencari kerja (*Employer of Choice*) yang saat ini didominasi oleh kalangan kaum muda. Lembaga riset ketenagakerjaan internasional, Universum melakukan survei pada tahun 2016 tentang perusahaan favorit di Indonesia yang diikuti oleh 12.435 mahasiswa. Universum membagi survei menjadi empat kategori, yaitu survei dari mahasiswa jurusan ekonomi, teknologi informasi, sosial, dan teknik. Untuk mahasiswa jurusan ekonomi, yang menjadi perusahaan idaman atau yang paling diminati setelah mereka lulus salah satunya adalah Bank Indonesia. Sebuah survei *Employer of Choice* (EOC) pada Februari-Maret 2022 yang diselenggarakan Korn Ferry dan Majalah SWA menetapkan adanya perusahaan di sektor bisnis yang paling diidamkan oleh kalangan muda karena dianggap lebih menjanjikan. Survei yang digelar ini menjarin 4.885 responden yang terdiri dari 44% laki-laki dan 56% perempuan dengan sebanyak 82% adalah mahasiswa. Dalam survei ini dihasilkan *Top 10 Best Workplace* yang diantaranya yaitu: BCA (9%) dan Bank Mandiri (6%). Responden menyebutkan ada 3 alasan utama dipilihnya perusahaan tersebut untuk bekerja, yaitu karena *image* perusahaan (60%), gaji (37%), peminatan (36%), *benefit* (28%), lainnya (25%), tempat atau suasana kerja (10%), dan fasilitas (8%).

PT Bank Central Asia Tbk berhasil meraih penghargaan *Indonesia Employers of Choice Award 2015 by Job Seeker* yang diselenggarakan Majalah SWA bersama dengan HayGroup. Dalam hasil survei tersebut menunjukkan bahwa para pencari kerja memburu perusahaan yang menawarkan gaji tinggi, tunjangan yang menjanjikan dan jenjang karir yang terukur. PT BCA Tbk juga diketahui sebagai salah satu perusahaan yang memiliki reputasi dan rekam jejak yang baik dalam dunia perbankan, sehingga para pencari kerja dapat memproyeksikan bahwa karir di perusahaan BCA tentu akan stabil selama beberapa tahun kedepan. PT BCA Tbk mendapatkan apresiasi atas reputasi baik yang berhasil dicapai yaitu dengan meraih predikat sebagai "*The Best in Building and Managing Corporate Image*" pada tahun 2016. PT Bank Mandiri

(Persero) Tbk mendapatkan penghargaan di ajang Asian Banking & Finance (ABF) Retail Banking Award 2023 yang digelar di Singapura. Apresiasi ini diberikan atas pencapaian perseroan dalam mengelola dan mengembangkan layanan digital yang menghadirkan solusi layanan finansial terbaik bagi nasabah. Selain itu, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk juga dinobatkan sebagai bank terbaik di Indonesia atau *The Best Domestic Bank in Indonesia* pada ajang Asia Money Best Bank Award 2022 di Singapura dan juga mendapatkan penghargaan sebagai salah satu ‘Perusahaan Terbaik di Asia untuk Bekerja’ pada tahun 2020 dari HR Asia karena memiliki komitmen untuk mengembangkan SDM lewat program budaya kerja perseroan. Berdasarkan survei yang diselenggarakan Majalah SWA yang menyatakan bahwa para pencari kerja memburu tunjangan yang menjanjikan dan jenjang karir yang terukur, Bank Mandiri menjadi salah satu pertimbangan sebagai salah satu perusahaan BUMN terbaik di industri perbankan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti ingin mencari tahu apakah *employer attractiveness* dan *prestige* berpengaruh pada minat mahasiswa untuk melamar pekerjaan di perusahaan industri perbankan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *employer attractiveness* berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa FBE UAJY?
2. Apakah *employer prestige* berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa FBE UAJY?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *employer attractiveness* berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa FBE UAJY.
2. Untuk mengetahui apakah *employer prestige* berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa FBE UAJY.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti selanjutnya dan digunakan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian yang memiliki topik serupa.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi, masukan dan informasi yang dapat meningkatkan citra dan prestise perusahaan untuk meningkatkan minat melamar pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian yang akan dilakukan tidak meluas dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti melakukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa angkatan 2018, 2019, dan 2020 FBE UAJY.
2. *Employer Attractiveness* yang dimaksud dalam penelitian ini menurut Berthon (2005) yang merupakan manfaat yang ingin diperoleh calon karyawan dengan bekerja di perusahaan tertentu merupakan daya tarik dari pemberi kerja.
3. *Employer Prestige* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menurut Highhouse *et al.* (2003) yaitu prestise perusahaan didefinisikan sebagai sejauh mana suatu perusahaan itu dihormati.
4. Sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Bank Central Asia (BCA) dan Bank Mandiri.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisi beberapa bagian yaitu bentuk penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab IV mengemukakan hasil dari analisis data yang terkumpul. Deskripsi data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V sebagai bab penutup yang berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.