



Peran Kompensasi dan E-Recruitment: Analisis Minat Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan/Pegawai Generasi Millennial

Shalahuddin*, Meilia Fatika Sari, Nurul Hidayat

Universitas Borneo, Tarakan

e-mail: sha@borneo.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to find out whether compensation and e-recruitment can attract prospective millennial employees to work and whether the use of the internet which has become a millennial lifestyle can help them find the job they want. The hypothesis in this study is that compensation has a positive effect on interest applying for a job and e-recruitment has a positive effect on interest in applying for a job. In this study using a quantitative approach to survey method. Sampling technique that is using purposive sampling, the respondents in this study were alumni of the Borneo Tarakan University totaling 225 people from the management and economic development majors. Then analyzed using spss that is t test. The result of this study indicate that compensation has a positive effect on interest in applying for a job and e-recruitment also has a positive effect on interest in applying for a job.

Keywords: E-recruitment, Millennial Generation, job application, fresh graduate, job seeker

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan Erecruitment dapat menarik calon karyawan generasi millennial dalam bekerja dan apakah pemanfaatan internet yang telah menjadi pola hidup atau kebiasaan millennial dapat membantu mereka menemukan pekerjaan yang mereka inginkan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar bekerja dan E-recruitment berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan purposive sampling responden dalam penelitian ini adalah alumni Universitas Borneo Tarakan yaitu berjumlah 225 orang dari jurusan manajemen dan ekonomi pembangunan. Lalu dianalisis menggunakan Spss yaitu uji t. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan dan E-recruitment juga berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan.

Kata kunci: E-recruitment, Generasi Millennial, Minat Melamar Pekerjaan, Fresh graduate, Pencari Kerja

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini kita mengalami perubahan tidak hanya pada dunia internasional tetapi juga pada negara berkembang. Bergabungnya budaya global dan budaya lokal yang saling berinteraksi akan menyebabkan perubahan sikap atau perilaku. Perubahan oleh globalisasi ini juga memberikan dampak kepada negara maupun masyarakat terutama negara – negara di kawasan Asean (Asia Tenggara) khususnya dibidang ekonomi, dimana negara Asean sekarang menjadi salah satu pusat perdagangan dunia atau tempat alternatif bisnis. Pada saat ini globalisasi menyebar ke berbagai bidang didalamnya tidak hanya terbatas pada aspek perdagangan internasional atau keuangan tetapi meluas kepada aspek operasional, pemasaran maupun sumber daya manusia, yang sejalan diikuti oleh perkembangan teknologi dan era digital. Memasuki era digital, masyarakat global mulai dihadapi oleh digital transformation dimana semua sektor harus beradaptasi dengan teknologi seperti sektor pertanian, perikanan, pendidikan, kesehatan, pemerintahan bahkan sampai sektor pertahanan. Karena itulah di sebuah perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan akan teknologi di era digital native ini.

Perusahaan akan bergerak maju jika dalam organisasi tersebut ditempati oleh sumber daya manusia yang cekatan dalam bekerja, sumber daya manusia ialah salah satu aset penting yang merupakan modal perusahaan yang sekaligus sebagai ujung tombak perusahaan, yang diharap mampu menjalankan, merealisasikan tujuan, menghasilkan profit dan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan (Santi, 2012). Menurut Fridantara (2018) sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Sebuah perusahaan

yang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas harus sedikit bekerja keras karena memiliki banyak pesaing tangguh. Kurangnya tenaga kerja yang berkompeten, sehingga perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan calon karyawan yang berkompeten dengan cara memaksimalkan daya tarik mereka. Hal inilah yang disebut sebagai perang memperebutkan tenaga kerja. (Mosley, 2015). Oleh karena itu perusahaan akan berusaha membangun daya tarik khusus dimata khalayak umum, agar para calon karyawan lebih tertarik melamar pekerjaan ke perusahaan mereka dibanding perusahaan pesaing.

Banyak perusahaan pesaing yang mempunyai daya tarik yang besar dan penawaran yang menarik maka itu perusahaan yang ingin bersaing harus memiliki keunggulan dan penawaran yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain, misalnya kompensasi yang tinggi, fasilitas, teknologi, dan lingkungan kerja yang nyaman (Fridantara, 2018). Perusahaan dikatakan mampu atau memiliki keunggulan tersendiri dalam bersaing, jika dapat menemukan kandidat calon karyawan yang dibutuhkan dan dapat mempertahankannya tetap berada dalam perusahaan tersebut (Sivertzen et al, 2013). Menurut Rivai (2004) Dalam hal ini keunggulan utama perusahaan yaitu kompensasi karena menjadi salah satu hal utama yang diincar para karyawan disebabkan kompensasi merupakan alasan mereka untuk mencari pekerjaan yang diasaskan faktor kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut Sinambela (2018) kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yaitu keseluruhan atas penghargaan karena karyawan telah memberikan jasa mereka kepada perusahaan. Setelah daya tarik berupa kompensasi yang dilihat oleh calon karyawan dalam minat

melamar pekerjaan, selanjutnya adalah cara bagaimana perekrutan perusahaan.

Calon karyawan cenderung menyukai hal yang praktis dalam perekrutan, mudah dan tidak rumit. Rata-rata perusahaan sekarang sudah banyak yang menggunakan rekrutmen online karena dapat membantu menemukan karyawan lebih cepat (Atmoko, 2017). Penggunaan rekrutmen online dapat memberikan informasi tersampaikan jauh lebih cepat dan dapat menjangkau ke semua lapisan masyarakat bahkan sampai ke pelosok daerah terpencil yang letak geografisnya jauh dari perusahaan. Fenomena rekrutmen ini disebut dengan e-recruitment dimana perusahaan memanfaatkan internet untuk penambahan karyawan sekaligus menarik karyawan yang memiliki potensi keterampilan dan kompetensi yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan menggunakan E-recruitment untuk merekrut calon karyawan pada era modern melalui situs online untuk menjaring para karyawan yang berkompoten dan menempatkan mereka dibidangnya Mangkunegara (2015). Pada saat ini, semua orang hidup di era digital dimana orang-orang selalu membawa gadget kemana pun mereka pergi, dan menggunakan sosial media dalam berinteraksi satu sama lainnya. Hal ini membuat informasi tentang lowongan pekerjaan dapat diakses dengan mudah bagi yang membutuhkan pekerjaan sekaligus menumbuhkan minat bagi calon karyawan dalam melamar pekerjaan.

Menurut Cannaby (2018), minat melamar pekerjaan merupakan suatu keinginan dalam diri individu atas ketertarikan terhadap suatu pekerjaan dengan menunjukkan suatu upaya mencari informasi lowongan pekerjaan dari beberapa perusahaan untuk pengambilan keputusan agar mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Para calon karyawan akan

mempertimbangkan salah satu dari perusahaan tersebut untuk dipilih. Namun jika perusahaan itu kurang menarik, maka mereka tidak akan berminat melamar pekerjaan ke perusahaan tersebut, calon karyawan akan lebih memilih untuk menunggu perusahaan lain yang lebih mudah perekrutannya atau lebih menarik sehingga mereka lebih memilih untuk menganggur dulu dalam kurun waktu yang belum pasti. Hal ini lah yang mengakibatkan meningkatnya angka pengangguran terkhusus bagi calon karyawan yang baru lulus dibangku kuliah. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan akan semakin lama didapatkan meskipun sejalan dengan era teknologi yang memudahkan semuanya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu, yaitu dari Permadi dan Netra (2015) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan. Hal tersebut berbanding terbalik oleh penelitian Cannaby (2018) bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan. Adapula penelitian lain yaitu dari (Melanthiou, et al, 2015; Bissola dan Imperatori, 2013; Khan et al., 2013;) yang menyatakan E-recruitment secara positif berpengaruh pada minat melamar pekerjaan. Sebaliknya, menurut (Kajanova, et al, 2017; Fridantara, 2018) menyimpulkan bahwa E-recruitment memiliki pengaruh yang negatif terhadap minat melamar pekerjaan.

Adapun tujuan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap minat melamar calon karyawan pada alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan 2). Untuk mengetahui bahwa E-recruitment berpengaruh terhadap minat melamar calon karyawan pada alumni di Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Minat Melamar Pekerjaan

Minat melamar pekerjaan menurut Barber (1998) merupakan suatu proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi tentang lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi yang didapat tersebut calon karyawan kemudian menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan untuk menentukan perusahaan mana yang diinginkan. Menurut Rahayu (2018) minat melamar pekerjaan dapat diartikan sebagai kecenderungan yang menetap pada diri individu yang merasa senang dan tertarik pada kegiatan secara fisik, psikis, mental dan sosial yang dilakukan atas kedadaran sendiri dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan, status, imbalan ekonomi, financial, dan makna hidup serta mengikat seseorang pada individu dan masyarakat.

Menurut Gatewood (1993), terdapat sejumlah langkah-langkah atau proses yang perlu diperhatikan oleh calon karyawan terhadap minat mereka dalam melamar pekerjaan. Pertama seorang calon karyawan harus mengetahui apa pekerjaan yang benar-benar dia inginkan, yang kedua calon karyawan harus mencari informasi perusahaan tersebut melalui situs rekrutmen perusahaan agar calon karyawan benar-benar memahami perusahaan tersebut lebih dalam. Terakhir calon karyawan harus membuat keputusan untuk memilih perusahaan tersebut untuk bekerja disana atau menolaknya.

Dalam penelitian Highhouse et al (2003), yang menggunakan theory of reasoned action yaitu sebuah teori yang digagas oleh Fishbein dan Ajzen. Dalam teori tersebut Highhouse et al (2003) berpendapat bahwa keinginan itu adalah sebab munculnya perilaku seseorang.

Karena keinginan tersebut maka seorang akan terlintas untuk berperilaku, karena keinginan yang mendorong seseorang menjadi timbulnya perilaku. Menurut Permadi dan Netra (2015) menyimpulkan bahwa minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan seseorang untuk memiliki sebuah pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi-informasi lowongan pekerjaan yang bisa didapat dari sumber internal maupun eksternal perusahaan, menentukan pilihan kemudian pengambilan suatu keputusan perusahaan mana yang akan dilamar.

Generasi Millenial

Dalam penelitian ini peneliti mengambil pendapat dari buku yang ditulis oleh KMPlus Consulting dalam rentang waktu kelahiran bagi generasi Gen Y dan gen Z yang disebut sebagai generasi millenial. Para peneliti dari berbagai Negara memiliki rentang waktu yang berbeda dalam melihat kemunculan generasi-generasi tersebut. Akan tetapi, mayoritas menyebut bahwa generasi millenial lahir mulai tahun 1980-2000-an. Gen Y adalah sebutan bagi mereka yang lahir antara tahun 1980-1994, sedangkan Gen Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1995-2010 (Ahyad dan Widjanto, 2016).

Salah satu pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap karakter Generasi Millenial adalah keinginan untuk berproses dan memperoleh hasil yang serba cepat. Ini juga menjadi perbedaan paling signifikan antara Generasi Millenial dengan generasi di atasnya. Salah satu contoh yang paling nyata adalah saat mencari informasi tentang apapun (Ahyad dan Widjanto, 2016). Pada zaman ini, Generasi Millenial-lah yang menjadi para pekerja. Memasuki abad ke-21, Generasi Millenial yang berusia 15-35 tahun mulai dan sudah

merambah dunia kerja. Generasi Millennial masih akan menguasai angkatan kerja hingga kira-kira 20 tahun ke depan (Ahjad dan Widjajanto, 2016). Passion adalah kata kunci bagi Generasi Milenial. Mereka memilih pekerjaan yang sesuai dengan Passion mereka. Berikutnya, mereka mencari pekerjaan yang menantang dan tidak membosankan. Suasana kerja yang santai dan menyenangkan menjadi point berikut yang dilirik Generasi Milenial (Ahjad dan Widjajanto, 2016). Karena itulah sebuah perusahaan yang ingin merekrut Generasi Milenial harus mengetahui karakteristik Milenial yang mudah jenuh. Meski Generasi Millennial cenderung merasa cepat bosan atas pekerjaannya, karena itu harus ada pembaharuan dalam lingkungan pekerjaan tersebut, Generasi Millennial selalu hidup dalam lingkungan yang memiliki teknologi, seperti gadget sebagai alat komunikasi.

Generasi millennial ini tidak bisa tanpa teknologi yang mengakibatkan para generasi ini jadi ketergantungan terhadap penggunaan teknologi. Mereka menggunakan sebagai media hiburan dan cara mereka berkomunikasi dengan teman-temannya sudah menjadi gaya hidup yaitu dengan berkomunikasi menggunakan media sosial (Bolton et al, 2013). Namun karena mereka hidup seiring dengan perkembangan teknologi sehingga generasi ini dapat dengan mudah menggunakan teknologi apalagi untuk hal yang positif seperti mengakses atau mencari lowongan pekerjaan yang mereka inginkan.

Kompensasi

Menurut Bangun (2012), kompensasi yaitu pembayaran atas pelayanan karyawan yang disumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi haruslah seimbang dengan apa yang karyawan telah berikan. Menurut Kadarisman (2012), mengemukakan bahwa

kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Selanjutnya menurut Rivai (2004), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini dimaksudkan untuk memberikan apresiasi secara personal atas apa yang telah karyawan berikan dan hal-hal spesifik yang dia lakukan khusus untuk perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Dari pernyataan diatas, dapat kita simpulkan bahwa kompensasi adalah upaya perusahaan dalam memelihara atau menarik karyawan maupun calon karyawan agar mau bekerja diperusahaan tersebut. Serta sebagai timbal balik perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikannya.

E-recruitment

Menurut Mondy (2008), perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja pada pekerjaan-pekerjaan pada organisasi. Ketika perekrutan online dilibatkan, makna tersebut tidak berubah. Sebagai contoh, pada waktu yang tepat bisa berarti dalam sebulan atau dua bulan dengan metode perekrutan tradisional. Sebaliknya dengan perekrutan online, waktu yang tepat bisa berarti seminggu, sehari atau mungkin lebih singkat lagi. Mangkunegara (2015), rekrutmen ialah cara sebuah perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang diharapkan. Dengan melalui proses-proses seperti menyeleksi karyawan,

mengidentifikasi informasi karyawan, dan menempatkan karyawan sesuai kemampuannya. Menurut Bangun (2012), rekrutmen adalah penarikan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah maupun panjang.

Menurut Parry dan Tyson (2008), E-recruitment yaitu suatu kegiatan yang menggunakan internet atau social media untuk menarik kandidat atau para calon karyawan yang memiliki bakat atau berkompeten. Dalam Erecruitment ini perusahaan memanfaatkan situs perusahaan mereka, organisasi, maupun menggunakan iklan untuk memberitahukan adanya lowongan pekerjaan secara online. Dapat disimpulkan bahwa E-recruitment adalah sebuah informasi lowongan pekerjaan yang dikemas dalam bentuk iklan atau komersial yang berguna untuk merekrut karyawan secara online, untuk mendapatkan karyawan yang mereka butuhkan.

Pengaruh antara Kompensasi dan Minat Melamar Pekerjaan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini dimaksudkan untuk memberikan apresiasi secara personal atas apa yang telah karyawan berikan dan hal-hal spesifik yang dia lakukan khusus untuk perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai, 2004). Minat melamar pekerjaan adalah suatu proses ketertarikan untuk memiliki pekerjaan yang diawali dari segala upaya pencarian informasi mengenai lowongan pekerjaan

(Barber, 1998). Seorang calon karyawan yang berminat untuk melamar pekerjaan akan mencari cari informasi, salah satu informasi yang penting untuk diketahui yaitu mengenai Kompensasi nya seperti apa jika ia masuk ke perusahaan tersebut, Jika Kompensasi sesuai yang diharapkan maka hal inilah yang dapat menarik minat calon karyawan untuk melamar pekerjaan disana. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permadi dan Netra (2015), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan. Rahayu (2018), dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Sumardana et al (2014) dalam penelitian yang dilakukannya juga menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

Pengaruh antara E-recruitment dan Minat Melamar Pekerjaan

Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja pada pekerjaan-pekerjaan pada organisasi. Ketika perekrutan online dilibatkan, makna tersebut tidak berubah. Sebagai contoh, pada waktu yang tepat bisa berarti dalam sebulan atau dua bulan dengan metode perekrutan tradisional. Sebaliknya dengan perekrutan online, waktu yang tepat bisa berarti seminggu, sehari atau mungkin lebih singkat lagi (Mondy, 2008). Kemudahan dalam mencari pekerjaan yang ditawarkan oleh situs online akan mempengaruhi minat melamar pekerjaan dalam diri seseorang. E-recruitment juga dapat mempersingkat waktu perekrutan dan dapat menghemat biaya perekrutan. Banyak hal menarik dalam situs Erecruitment misalnya saja

perekrutan akan merekrut lebih banyak orang yang berkompeten karena dapat menjangkau daerah yang lebih luas lagi. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melanthiou et al. (2015) menunjukkan bahwa E-recruitment memiliki pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan. Bissola dan Imperatori (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa E-recruitment berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan. Khan et al. (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa E-recruitment memiliki hubungan yang positif terhadap minat melamar pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitiannya tergolong jenis penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah alumni Universitas Borneo Tarakan Fakultas Ekonomi yang dapat dikatakan calon karyawan generasi millennial.

Lokasi, Waktu, dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan bulan November 2019 dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu 1). Kuesioner, Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun serangkaian daftar pernyataan yang telah disusun sedemikian rupa yang ditunjukkan kepada responden untuk dijawab dan dinilai (Fridantara, 2018). Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada alumni-alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan yang dilakukan secara online mengingat salah satu variabel dari penelitian ini adalah variabel tentang teknologi internet sehingga peneliti memilih untuk

memaksimal internet juga. Peneliti akan menggunakan aplikasi Google Form untuk membuat kuesioner online dan akan disebar ke Whats App, Instagram dan Facebook. Peneliti membagikan link tersebut di dalam grup-grup alumni Fakultas Ekonomi maupun grup-grup lokal mereka. 2). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pembagian kuesioner kepada alumni Universitas Borneo Tarakan. Alumni yang dijadikan sebagai responden adalah dari Fakultas Ekonomi yang berada di universitas Borneo Tarakan.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah alumni Universitas Borneo Tarakan Fakultas Ekonomi dengan jumlah keseluruhan sebanyak 450 orang, dimana 263 orang berasal dari jurusan manajemen dan 187 dari jurusan ekonomi pembangunan, penentuan jumlah sampel menggunakan metode Purposive Sampling karena metode ini adalah teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan hal-hal tertentu atau menggunakan beberapa kriteria (Sugiyono, 2016). Sampel yaitu unit yang diambil dari populasi yang mempunyai karakteristik. Jika populasi terlalu besar, dan peneliti memiliki batas waktu, dana dan juga tenaga yang minim, maka sampel dapat ditarik dari populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan dan akan dijadikan responden. Peneliti mengambil alumni lulusan 2017, 2018 dan 2019, dengan alasan bahwa lulusan 2017,

2018 dan 2019 adalah angkatan yang tepat yang disebut sebagai generasi millennial yang telah siap meluncur didunia pekerjaan sehingga angkatan tersebut sudah pasti memiliki kriteria perusahaan yang mereka inginkan. Jumlah sampel berjumlah 225 orang yang dianggap mampu mewakili populasi yang ada.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu SPSS, data yang disimpulkan dalam bentuk angka dan numerik, Alat analisis ini dapat mempermudah dalam mengolah data yang telah dikumpulkan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan pengukuran untuk mengukur sesuatu mengenai fenomena sosial. Skala likert dimaksudkan untuk mengukur persepsi seseorang, serta bagaimana sikap dan pendapat mereka (Sugiyono, 2016). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji asumsi klasik dan uji kualitas data. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah (Wibowo, 2012). Sedangkan Uji t yaitu uji yang digunakan dalam menentukan apakah suatu variabel independen berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tabel uji responden pada Tabel 1, ditunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin maka didapatkan jumlah laki-laki sebanyak 95 orang dan perempuan sebanyak 130 orang dengan total responden 225 orang, dengan

demikian responden mayoritas berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil uji tabel responden yaitu tahun kelahiran maka didapatkan jumlah yang lahir pada tahun 1980-1994 yaitu sebanyak 45 orang sedangkan yang lahir pada tahun 1995-2010 berjumlah 180 orang dengan total responden 225 orang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden banyak yang berasal dari generasi Z atau yang lahir pada tahun 1995-2010.

Berdasarkan hasil uji tabel responden yaitu program studi maka didapatkan hasil yaitu responden yang berasal dari program studi manajemen sebanyak 128 orang dan dari program studi ekonomi pembangunan sebanyak 97 orang dengan total responden sebanyak 225 orang. Demikian dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berasal dari program studi manajemen yaitu sebanyak 128 orang. Berdasarkan hasil uji tabel responden yaitu tahun kelulusan maka didapatkan hasil yaitu responden yang lulus pada tahun 2017 sebanyak 31 orang, yang lulus pada tahun 2018 sebanyak 84 orang dan yang lulus pada tahun 2019 sebanyak 110 orang dari total responden sebanyak 225 orang. Demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah kelulusan 2019 yaitu sebanyak 110 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap masing-masing indikator, menunjukkan nilai diatas yang dipersyaratkan $>0,1308$. Sehingga semua item dikatakan valid. Demikian pula dengan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel didapatkan nilai Cronbach's alpha $> 0,7$. Data dikatakan reliabel jika nilai variabel tersebut diatas $0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Gender	Laki laki	95	42,2
	Perempuan	130	57,8
	Total	225	100
Tahun Kelahiran	1980-1994 (Gen Y)	45	20
	1995-2010 (Gen Z)	180	80
	Total	225	100
Program Studi	Manajemen	128	56,9
	Ekonomi Pembangunan	97	43,1
	Total	225	100
Tahun Kelulusan	2017	31	13,8
	2018	84	37,3
	2019	110	48,9
	Total	225	100

Sumber: Data diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Dari Tabel 2 menggunakan metode Kolmogrov Smirnov didapatkan angka probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,201. Sehingga jika dikaitkan dari penelitian diatas Asymp. Sig (2-tailed) 0,0201 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Dari Tabel 3 didapatkan hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 atau 0,10. Sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Menurut Ghozali (2018) suatu penelitian dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF Atau Variance Inflation Factor tidak lebih dari 0,10.

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas yaitu dengan

melihat pola tertentu pada grafik scatter plot diagram antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya), menurut Ghozali 2018. Dari Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, ada pola tertentu yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

Dari Tabel 4 diketahui Durbin Watson = 1,931 dan dapat disimpulkan bahwa jika $du < d < 4 - du$, maka tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative, dikarenakan nilai DW = 1,931 lebih besar dari batas (du) 1,788 dan kurang dari $4 - 1,788$ ($4 - du$) = 2,212. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi (H0).

Uji t yaitu uji yang digunakan dalam menentukan apakah suatu variabel independen berpengaruh secara parsial atau berpengaruh sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima atau memiliki hubungan yang signifikan, sedangkan jika t hitung < t tabel maka H0

diterima dan H_a ditolak atau tidak memiliki hubungan yang signifikan

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 5 diketahui beberapa hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut. Uji t yaitu uji yang digunakan dalam menentukan apakah suatu variabel independen berpengaruh secara parsial atau berpengaruh sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau memiliki hubungan yang signifikan, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung pada variabel ER atau E-recruitment sebesar 4.331 dan pada variabel KP atau Kompensasi sebesar 7.897. Berdasarkan nilai t hitung dengan t tabel (1,652). Untuk variabel E-recruitment nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya variabel E-recruitment menerima hipotesis nol (H_a) yang secara parsial berpengaruh terhadap nilai profitabilitas Y. Untuk variabel Kompensasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya variabel Kompensasi X2 menerima hipotesis nol (H_a) yang secara parsial berpengaruh terhadap nilai profitabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		225
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45055499
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.038
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201

a. Test distribution is Normal

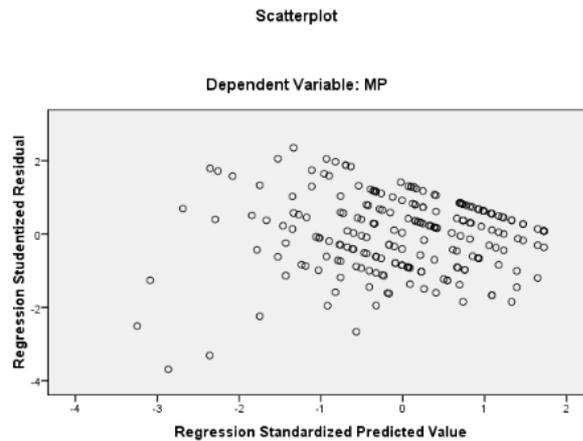
Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
ER	.870	1.150
KP	.870	1.150

Sumber: Data diolah, 2021



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.595 ^a	.354	.348	.45258	1.931

a. Predictors: (Constant), KP, ER

b. Dependent Variable: MP

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.199	.208		10.583	.000
E-Recruitment	.212	.039	.251	4.331	.000
Kompensasi	.341	.043	.457	7.897	.000
R = 0.595					
R ² = 0.354					

Variabel dependen: Minat melamar pekerjaan

Sumber: Data diolah, 2021

Pembahasan

E-recruitment berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan terbukti secara parsial berpengaruh positif yang artinya bahwa adanya penerapan E-recruitment dalam perusahaan dapat menarik para calon karyawan agar mau bekerja diperusahaan

tersebut. Hal ini disebabkan calon karyawan tersebut merupakan generasi millennial atau angkatan kerja baru yang memiliki pola bekerja berbeda dengan generasi di atasnya, para calon karyawan cenderung sangat akrab dengan gawai sehingga akan lebih memilih mencari pekerjaan melalui E-recruitment.

Penelitian ini terbukti mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Melanthiou, et al pada tahun 2015 yang menyatakan E-recruitment berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, yang memberikan pernyataan bahwa internet atau media sosial adalah alat yang kuat yang dibutuhkan oleh perusahaan baik dalam hal mengundang pelamar ke lowongan pekerjaan atau dengan melakukan pemeriksaan latar belakang dan penyaringan calon karyawan, salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat respon yang dicapai. Penelitian komparatif antara perusahaan yang menggunakan e-recruitment dan media social dengan perusahaan yang tidak dapat mengungkapkan peluang aktual atau ancaman dari tren-tren baru ini. Selain itu mengingat bahwa teknologi berubah sangat cepat dan seiring dengan tren yang ada dipasar pengujian ulang penelitian ini dapat dilakukan dimasa depan untuk mengidentifikasi setiap perubahan dalam opini atau menyesuaikan proses.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan hasil penelitian yang diperoleh bahwa hipotesis H2 kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada calon karyawan. Terbukti secara parsial berpengaruh positif yang artinya bahwa adanya daya tarik perusahaan yaitu kompensasi dapat menarik para calon karyawan untuk bekerja disana. Hal ini disebabkan dengan adanya kompensasi diperusahaan tersebut akan menambah minat bekerja bagi calon karyawan karena adanya kebutuhan baik dari segi tunjangan, jaminan maupun fasilitas yang disediakan perusahaan.

Penelitian ini terbukti mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permadi (2015) yang berpendapat bahwa

sebuah perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan calon pelamar agar minimal kebutuhan kehidupan calon pelamar dapat terpenuhi, dan juga mendukung penelitian Rahayu pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, dikarenakan kompensasi menjadi hal yang penting untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi calon pelamar dalam melamar pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis atas pertanyaan-pertanyaan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). E-recruitment terbukti berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan, artinya bahwa dengan penerapan sistem online dalam perekrutan karyawan tentu akan memudahkan para calon karyawan dalam mencari pekerjaan yang mereka inginkan. 2). Kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan, artinya bahwa dengan adanya kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan maka akan menambah daya tarik perusahaan tersebut sehingga calon karyawan akan melamar pekerjaan disana.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil judul penelitian yang sama diharapkan untuk mengembangkan penelitian pada variabel E-recruitment karena variabel ini masih terbilang jarang diteliti. Sehingga kita dapat mengetahui hubungan antar variabel dengan indikator yang berbeda. Bagi alumni Fekon agar dapat meningkatkan skill dan menerapkan ilmu

yang telah dipetik selama masa perkuliahan yang akan digunakan dalam dunia kerja sehingga dapat menambah pengalaman dan dapat digunakan semasa bekerja. Bagi perusahaan agar dapat meningkatkan daya tarik seperti menggunakan sistem online dalam perekrutan, kompensasi, fasilitas maupun lain-lainnya agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih khususnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Borneo Tarakan (LPPM UBT) yang telah memberikan bantuan dan kerjasama yang baik dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Ahyad, Ade, Widjajanto, Donna. 2016. Smart Millenials. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Atmoko, Freddy Kurniawan. 2017. Pemakaian Rekrutmen Online di Indonesia Pada Perusahaan-Perusahaan Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- Barber, Alison E. 1998. Recruiting Employees. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Biro Perencanaan, Keuangan, Kepegawaian dan Umum Bagian Hukum dan Tatalaksana. 2017. Sejarah Universitas Borneo Tarakan. Tarakan. Universitas Borneo Tarakan.
- Bissola, Rita dan Imperatori, Barbara. 2013. Recruiting Gen Yers Through Social Media: Insight from The Italian Labor Market. Social Media in Human Resources Management. 59-81
- Bolton, Ruth N, Parasuraman, A, Hoefnagels, Ankie, Migchels, Nanne, Kabadayi, Sertan, Gruber, Thorsten, Loureiro, Yuliya Komarova, Solnet, David. 2013. Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda. Journal of Service Management. (Volume 24:245-267)
- Cannaby, Bilawal Wildan Itba. 2018. Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Mahasiswa Freshgraduate Ke Bank Syariah Dengan Lingkungan Keluarga Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Chapman, Derek S. dan Webster, Jane. 2003. The Use of Technologies in the Recruiting, Screening, and Selection Processes for Job Candidates. International Journal of Selection and Assessment. (Volume 11; 113119)
- Davis, Fred D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly. (Volume 13; 319-340)
- Dawson, Catherine. 2002. Metode Penelitian Praktis. Terjemahan Widiono dan Qudsy. 2010. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fridantara, Angga Swasdita. 2018. Pengaruh Daya Tarik Perusahaan Dan E-Rekrutment Terhadap Keinginan Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan Generasi Y: Peran Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. Thesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Gatewood, Robert D, Gowan, Marry A, dan Lautenschlager, Gary J. 1993. Corporate Image, Recruitment Image and Initial Job Choice Decision. Academy of Management Journal. (Online), Volume 36, No 2; 414427 (<https://journals.aom.org/doi/10.5465/256530>) diakses 04 November 2019)
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS

25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. 2017. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Highhouse, Scott, Lievens, Filip, dan Sinar, Evan F. 2003. *Measuring Attraction to Organizations. Educational and Psychological Measurements*. (Volume 63; 986-1001)
- Holm, Anna B. 2012. *E-recruitment: Towards a Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship Management*. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*. (Volume 26; 241-259)
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Kajanova, H, Sedlacek, Martin, dan Soosonova, Veronika. 2017. *Attitudes of Young People to Job Searching Through Social Media: Case of Slovakia. Economics and Sociology*. (Volume 10; 152-168)
- Khan, Naveed, Awang, Marinah, dan Ghouri, Mujahid. 2013. *Impact of Erecruitment And Job-Seekers Perception on Intention to Pursue the Jobs*. *Management and Marketing*. (Volume 11; 47-57)
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Melanthiou, Yioula, Pavlou, Fotis, dan Constantinou. 2015. *The Use of Social Network Sites as an E-recruitment Tool*. *Journal of Transnational Management*. (Volume 20; 31-49)
- Mondy, Wayne R. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*. Terjemahan Airlangga, Bayu. 2008. Penerbit Erlangga.
- Mosley, Richard. 2015. *CEO Needs to Pay Attention to Employer Branding*. (<https://hbr.org/2015/05/ceos-need-to-pay-attention-to-employerbranding>), diakses pada tanggal 29 Oktober 2019)
- Nanawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nanda, Dwi Kukuh dan Prasetya, Arik. 2017. *Efektivitas Penerapan Metode Rekrutmen Online (Erecruitment): Studi Pada PT Industri Kereta Api (INKA) – Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Volume 53; 96104)
- Pantiyasa, I Wayan. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Parry, Emma dan Tyson, Shaun. 2008. *An Analysis of The Use and Succes Of Online Recruitment Methods in the UK*. *Human Resource Management Journal*. (Volume 18; 257-274)
- Permadi, K., & Netra, I. (2015). *PENGARUH REPUTASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN OLEH MAHASISWA UNIVERSITAS UDAYANA*. *E-Jurnal Manajemen*, 4(10).
- Rahayu, Tista Eka. 2018. *Pengaruh Reputasi Perusahaan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan: Studi Pada Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung*. Skripsi. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada
- Santi, Triana. 2012. *Pemeliharaan Hubungan Dengan Rekan Kerja: Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Perpustakaan Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perpustakaan*. *Jurnal Iqra*. (Volume 06; 1-13)
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Ketiga*. Jakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sivertzen, Anne-Mette, Nilsen, Etty Ragnhild and Olafsen, Anja H. 2013. *Employer Branding: Employer Attractiveness and The Use of Social Media*. *Journal of Product and Brand Management*. (Volume: 22; 473-483)
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sumardana, Octavianus, Rahyuda, Agoes Ganesha, Sintaasih, Desak Ketut. 2014. *Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan*. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. (Volume 19:184-192)
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi: Edisi Keenam*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Yudaruddin, Rizky. 2014. *Statistik Ekonomi Aplikasi dengan Program SPSS Versi 20*. Yogyakarta: Interpena Yogyakarta