
Pengaruh Reputasi Perusahaan, E-Recruitment, Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Di Kabupaten Bekasi

Handi¹, Wiji Safitri²

Universitas Pelita Bangsa, Indonesia¹

Universitas Pelita Bangsa, Indonesia²

Email: handioi959@gmail.com

Abstract: *The high activation rate in Bekasi district is a current problem, one of which is caused by the interest of employees in applying for jobs in a company. If a job seeker still chooses a lot, the resistance rate will be even higher, accompanied by a high number of new labor force every year. Therefore this study aims to determine the perceptions of job seekers about company reputation, e-recruitment, and protection given to interest in applying for work. The type of research used is quantitative with data collection methods distributing questionnaires to 100 respondents aimed at workers who have been declared accepted at companies in Bekasi district using non-probability sampling techniques to find out responses. The data analysis technique uses multiple linear regression tests to prove the research hypothesis test. Data that has fulfilled the validity test, reliability test and classical assumption test are then processed using SPSS 26 to obtain the regression equation. So that research results can be obtained based on SPSS calculations which state that company reputation has a positive and significant effect on the intention to apply for a job, e-recruitment has a positive and significant effect and does not have a positive and insignificant effect on the intention to apply for work in Bekasi district.*

Keywords: *Company Reputation; E-Recruitment; Compensation; Interest Applying for a job*

Abstrak: Angka pengangguran yang masih tinggi di kabupaten Bekasi merupakan permasalahan untuk saat ini, salah satunya disebabkan oleh ketertarikan calon karyawan terhadap melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Jika suatu pencari kerja masih banyak memilih maka angka pengangguran akan semakin tinggi yang dibarengi angka angkatan kerja baru juga tinggi pada setiap tahunnya. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pencari kerja tentang reputasi perusahaan, *e-recruitment*, dan kompensasi yang diberikan terhadap minat melamar kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data menyebarkan kuesioner kepada 100 responden yang di tujukan kepada para pekerja yang sudah dinyatakan diterima di perusahaan di kabupaten bekasi dengan menggunakan teknik non probability sampling untuk mengetahui tanggapan. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda untuk membuktikan uji hipotesis penelitian. Data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas serta uji asumsi klasik kemudian diolah menggunakan SPSS 26 untuk mendapatkan persamaan regresi. Sehingga di dapat hasil penelitian berdasarkan perhitungan SPSS dinyatakan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja, *e-recruitment* berpengaruh positif dan signifikan serta kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat melamar kerja di kabupaten Bekasi.

Kata Kunci: *Reputasi Perusahaan; E-Recruitment; Kompensasi; Minat Melamar Kerja*

PENDAHULUAN

Perusahaan memang menjadi salah satu tempat untuk mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan dalam keberlangsungan hidup. Salah satu kota atau kabupaten yang memiliki banyak perusahaannya yaitu kabupaten bekasi yang berpusat di cikarang adalah satu dari beberapa daerah strategis di Jawa Barat yang memiliki perekonomian dari sektor perdagangan, perindustrian dan pertanian. Berdasarkan data disnaker Jumlah perusahaan yang beroperasi di kabupaten Bekasi mencapai 7.339 pabrik (Arjanto, 2022).

Kabupaten Bekasi merupakan potensi yang sangat besar sebagai sumber prospek lapangan kerja bagi para pencari kerja, khususnya tenaga kerja lokal dan non lokal, mengingat sebagai kota

industri. Hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan yang didirikan di kota Bekasi. Menurut Direktur Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Bekasi, jumlah tenaga kerja di Kabupaten Bekasi pada tahun 2021 sebanyak 1.953.408 orang, meningkat 112.742 orang dari tahun sebelumnya sebanyak 1.805.666 jiwa (Naryo, 2022). Namun asisten administrasi umum, kepala dinas ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penyerapan tenaga kerja di kabupaten Bekasi perbulan rata-rata di angka 1200 tenaga kerja yang terserap perusahaan, oleh sebab itu angka pengangguran di Kabupaten Bekasi tinggi mencapai 197.098 orang (Ismail, 2022). Namun mayoritas pencari kerja juga banyak mempertimbangkan beberapa hal yang berkaitan dengan reputasi perusahaan yang baik, sistem perekrutan berbasis online (*e-recruitment*), serta kompensasi tinggi yang diberikan oleh perusahaan (Indah & Hendratmoko, 2022). Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap nyaman tidaknya calon pekerja dalam mengabdikan pada sebuah perusahaan (Riadona, 2021).

Salah satu faktor yang akan mempengaruhi keinginan pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan adalah reputasi perusahaan. Menurut penelitian (Erlinda & Safitri, 2020), reputasi perusahaan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar minat pelamar terhadap lowongan pekerjaan. Reputasi perusahaan berfungsi sebagai tolok ukur untuk merekrut kandidat pekerjaan dan merupakan evaluasi dan pendapat individu baik di dalam maupun di luar organisasi yang berdampak pada keberhasilannya (Riadi, 2022). Menurut (Indah & Hendratmoko, 2022) bahwa reputasi perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

Selain reputasi perusahaan sistem perekrutan berbasis web atau *e-recruitment* juga menjadi salah satu faktor untuk menarik minat melamar pekerjaan. *e-recruitment* merupakan iklan lowongan kerja berbasis online serta untuk menarik para pelamar yang berpotensi dalam menggunakan proses perekrutan berbasis online (Rahmawati & Dyah, 2021). Secara khusus, pencari kerja memiliki keinginan untuk melamar pekerjaan melalui internet. Disebutkan juga bahwa beberapa penelitian telah meneliti minat perilaku pencari kerja terhadap situs web rekrutmen online. Perilaku pencari kerja yang mengunjungi situs web ingin terus mengunjungi untuk mencari pekerjaan, dengan harapan pengguna situs web di masa mendatang dapat memperoleh peluang, dan berniat untuk terus menggunakan pendekatan rekrutmen online untuk menemukan pekerjaan yang sesuai (Erlinda & Safitri, 2020).

Penurunan minat melamar kerja terjadi karena kompensasi yang ditawarkan perusahaan tidak seperti yang diharapkan oleh calon karyawan disebabkan karena biaya kebutuhan hidup yang semakin hari semakin mahal (Munawaroh, 2019). Dalam pemberian kompensasi dari perusahaan memiliki tujuan untuk menarik, mempertahankan serta memotivasi karyawan agar memiliki semangat dalam bekerja (Sinambela, 2019). Namun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga bermaksud untuk memberikan apresiasi secara personal atas apa yang telah karyawan berikan dan hal-hal spesifik yang dia lakukan khusus untuk perusahaan (Shalahuddin et al., 2022). Pemberian kompensasi juga diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu (Mujanah, 2019). Pada kenyataannya, semua pencari kerja menginginkan posisi yang cocok sesuai dengan keahlian yang dimiliki, serta diberi imbalan/gaji yang sesuai.

Berdasarkan penjabaran di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reputasi perusahaan dengan minat melamar kerja, *e-recruitment* dengan minat melamar kerja, serta kompensasi terhadap minat melamar kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hubungan sebab akibat (asosiatif kausal). Penelitian asosiatif kausal adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal merupakan hubungan sebab akibat antara suatu variabel bebas (dependen), baik itu mempengaruhi variabel terikat (independen) maupun tidak (Sujarweni, 2019:80). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang sudah melamar dan diterima oleh perusahaan di kabupaten Bekasi pada tahun 2022. Berdasarkan data BPS berjumlah 14.000 orang yang terserap kerja di kabupaten Bekasi. Pengambilan sampel yang dilakukan yaitu *probability sampling* dimana dalam penelitian ini memberikan masing-masing populasi kesempatan yang sama untuk dimasukkan kedalam sampel. Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling* dimana penentuan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan populasi (Sujarweni, 2019:81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 100 responden yang diperoleh dari rumus slovin. Data primer dan

sekunder. pengumpulan data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan google form, skala dalam penelitian ini adalah *likert* 1-5. Data diolah dengan SPSS 26. Kemudian dianalisis untuk mencari hubungan antara reputasi perusahaan, *e-recruitment* dan kompensasi dengan minat melamar kerja dengan menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Menurut Sujarweni (2019:165) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau sah apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai derajat kebebasan pada tabel $r(df) = n - 2$ (*n* adalah jumlah sampel) $100 - 2 = 98$ dan menggunakan signifikansi 0,05. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel, maka elemen pernyataan dinyatakan valid. Dan sebaliknya.

Tabel 1. Uji Validitas Minat Melamar Kerja

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,530	0,1654	Valid
Y2	0,499	0,1654	Valid
Y3	0,507	0,1654	Valid
Y4	0,541	0,1654	Valid
Y5	0,713	0,1654	Valid
Y6	0,638	0,1654	Valid
Y7	0,751	0,1654	Valid
Y8	0,726	0,1654	Valid
Y9	0,625	0,1654	Valid
Y10	0,696	0,1654	Valid
Y11	0,562	0,1654	Valid
Y12	0,606	0,1654	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap 100 responden menunjukkan bahwa minat melamar kerja memiliki koefisien validitas semua pernyataan di atas 0,1654 sehingga dinyatakan valid. Dan penyelidikan lebih lanjut dapat dilakukan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Reputasi Perusahaan

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
RP1	0,792	0,1654	Valid
RP2	0,853	0,1654	Valid
RP3	0,821	0,1654	Valid
RP4	0,784	0,1654	Valid
RP5	0,793	0,1654	Valid
RP6	0,716	0,1654	Valid
RP7	0,882	0,1654	Valid
RP8	0,727	0,1654	Valid
RP9	0,802	0,1654	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap 100 responden menunjukkan bahwa reputasi perusahaan memiliki koefisien validitas semua pernyataan di atas 0,1654 sehingga dinyatakan valid. Dan penyelidikan lebih lanjut dapat dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *E-Recruitment*

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
E1	0,739	0,1654	Valid
E2	0,814	0,1654	Valid
E3	0,854	0,1654	Valid
E4	0,845	0,1654	Valid

E5	0,814	0,1654	Valid
E6	0,686	0,1654	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap 100 responden menunjukkan bahwa *e-recruitment* memiliki koefisien validitas semua pernyataan di atas 0,1654 sehingga dinyatakan valid. Dan penyelidikan lebih lanjut dapat dilakukan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
K1	0,805	0,1654	Valid
K2	0,794	0,1654	Valid
K3	0,694	0,1654	Valid
K4	0,847	0,1654	Valid
K5	0,822	0,1654	Valid
K6	0,819	0,1654	Valid
K7	0,699	0,1654	Valid
K8	0,843	0,1654	Valid
K9	0,691	0,1654	Valid
K10	0,709	0,1654	Valid
K11	0,675	0,1654	Valid
K12	0,722	0,1654	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap 100 responden menunjukkan bahwa kompensasi koefisien validitas semua pernyataan di atas 0,1654 sehingga dinyatakan valid. Dan penyelidikan lebih lanjut dapat dilakukan.

Menurut Sujarweni (2019:169) Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika respons terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,600.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Minat Melamar Kerja	0,926	0,600	Reliabel
Reputasi Perusahaan	0,882	0,600	Reliabel
<i>E-Recruitment</i>	0,931	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,852	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel diatas, *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel penelitian > 0,600 dimana pada variabel minat melamar pekerjaan (0,926), reputasi perusahaan (0,882) *e-recruitment* (0,931), kompensasi (0,852).

Menurut Sujarweni (2019:225) uji normalitas digunakan apakah variabel dependen dan independen sama-sama berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98652910

Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.046
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. artinya data variabel reputasi perusahaan, *e-recruitment*, dan kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Menurut Sujarweni (2019:227) Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korekasi antar variabel independen. Prosedur uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance atau faktor inflasi (VIF). Nilai toleransi > 0,1 atau VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.726	2.954		6.000	.000		
	Reputasi Perusahaan	.376	.119	.385	3.158	.002	.323	3.097
	E-Recruitment	.505	.143	.301	3.543	.001	.666	1.501
	Kompensasi	.106	.077	.157	1.374	.173	.368	2.720

a. Dependent Variable: Minat Melamar Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, Uji Multikolonieritas diperoleh nilai VIF untuk Reputasi Perusahaan 3.097 dan tolerance 0,323, untuk variabel *E-Recruitment* nilai VIF 1,501 dan nilai tolerance 0,666 serta nilai VIF untuk Kompensasi 2,720 dan nilai tolerance 0,368. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadinya multikolonieritas dimana masing-masing variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

Menurut sujarweni (2019:226) uji heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, artinya pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen terhadap residual absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependen. Jika hasil pengujiannya berada ditaraf signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila berada dibawah taraf signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.496	.125		3.963	.000
	Reputasi Perusahaan	.008	.044	.027	.183	.855
	<i>E-Recruitment</i>	-.074	.042	-.199	-1.769	.080
	Kompensasi	-.058	.039	-.218	-1.501	.137

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas variabel Reputasi Perusahaan (X1) mempunyai nilai signifikan > 0,05 yaitu 0,855, variabel *E-Recruitment* (X2) mempunyai nilai signifikan > 0,05 yaitu 0,080, sedangkan untuk variabel Kompensasi (X3) mempunyai nilai signifikan > 0,05 yaitu 0,137. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut semuanya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan skala pengukuran atau rasio dalam persamaan linier. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS 26 (Sujarweni, 2019:227). Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.726	2.954		6.000	.000
	Reputasi Perusahaan	.376	.119	.385	3.158	.002
	E-Recruitment	.505	.143	.301	3.543	.001
	Kompensasi	.106	.077	.157	1.374	.173

a. Dependent Variable: Minat Melamar Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 17,726 + 0,376 + 0,505 + 0,106$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Minat Melamar Kerja (Y) yaitu 17,726 yang artinya apabila nilai dari variabel independent tetap (konstan) maka Minat Melamar Kerja sebesar 17,726.
2. Koefisien regresi Reputasi Perusahaan (X1) sebesar 0,376. artinya, jika Reputasi Perusahaan (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Minat Melamar Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,376 dengan asumsi nilai variabel independent lain tetap.
3. Koefisien regresi *E-Recruitment* (X2) sebesar 0,505. artinya, jika *E-Recruitment* (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Minat Melamar Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,505 dengan asumsi nilai variabel independent lain tetap.
4. Koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar 0,106. artinya, jika Kompensasi (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Minat Melamar Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,106 dengan asumsi nilai variabel independent lain tetap.

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) berpengaruh atau tidak secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Ketentuan penilaian hipotesisnya yaitu jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05 (5%), maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan begitu juga sebaliknya. r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,984.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.726	2.954		6.000	.000
	Reputasi Perusahaan	.376	.119	.385	3.158	.002
	E-Recruitment	.505	.143	.301	3.543	.001

Kompensasi	.106	.077	.157	1.374	.173
a. Dependent Variable: Minat Melamar Kerja					

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 10. diatas, nilai signifikansi Reputasi Perusahaan (X1) $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,158 > t_{tabel} 1,984$. Artinya, Reputasi Perusahaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja (Y). lalu nilai signifikansi *E-Recruitment* (X2) $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,543 > t_{tabel} 1,984$. Artinya, *E-Recruitment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja (Y). Selanjutnya, nilai signifikansi Kompensasi (X3) $0,173 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,374 < t_{tabel} 1,984$. Artinya Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat melamar kerja (Y). Jadi, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa H1 diterima dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reputasi Perusahaan (X1) terhadap Minat Melamar Kerja (Y). H2 diterima dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *E-Recruitment* (X2) terhadap Minat Melamar Kerja (Y). H3 ditolak dimana tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kompensasi (X3) terhadap Minat Melamar Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (H1)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, didapatkan nilai $t_{hitung} 3,158 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,173 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa Reputasi Perusahaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja di kabupaten Bekasi, sehingga, H1 telah terbukti kebenarannya. Maka dapat diartikan bahwa Reputasi Perusahaan menjadi salah satu faktor yang di pertimbangkan pelamar kerja di kabupaten bekasi dan akan mempengaruhi minat melamar kerja di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenti Erlinda dan Rini Safitri pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja.

Pengaruh *E-Recruitment* Terhadap Minat Melamar Kerja (H2)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, didapatkan nilai $t_{hitung} 0,543 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa *E-Recruitment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja di kabupaten bekasi sehingga H2 terbukti kebenarannya. Maka dapat diartikan bahwa adanya penerapan *E-Recruitment* dalam perusahaan dapat menarik para pelamar kerja agar mau bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena pada zaman yang sudah modern ini angkatan kerja memiliki pola pikir dan bekerja yang berbeda dengan angkatan sebelumnya sehingga akan lebih cenderung memilih mencari kerja melalui situs *E-Recruitment*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Shalahuddin, Meilian Fatika Sari, Nurul Hidayat pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja (H3)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, didapatkan nilai $t_{hitung} 1,374 < t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,173 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat melamar kerja di kabupaten bekasi. Sehingga H3 tidak terbukti kebenarannya atau ditolak. Maka dapat diartikan bahwa kompensasi bukan salah satu faktor yang diperhitungkan bagi para pencari kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Indah Febrianti dan Christiawan Hendratmoko yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dengan tahapan pengumpulan data, pengolahan data serta analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh reputasi perusahaan, *e-recruitment* dan kompensasi terhadap minat melamar kerja di kabupaten bekasi maka dapat diambil kesimpulan bahwa reputasi perusahaan terbukti secara positif dan signifikan secara parsial berpengaruh terhadap minat melamar kerja di kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik reputasi suatu perusahaan, maka semakin menarik juga para pencari kerja dalam melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. *E-Recruitment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja di kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

penerapan sistem *e-recruitment* dalam perekrutan karyawan tentu akan memudahkan para calon karyawan dalam mencari pekerjaan yang di inginkan mereka. Kompensasi terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap minat melamar kerja di kabupaten Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan menjadi prioritas utama dalam mencari pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. Perspektif, XVI (1), 84–90. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Arjanto, D. (2022). Sebanyak 220.000 Warga Kabupaten Bekasi Jadi Pengangguran. <https://metro.tempo.co/read/1515072/ternyata-sebanyak-220-000-warga-kabupaten-bekasi-jadi-pengangguran>
- Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Pekerjaan dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomi Bisnis*, 1. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.975>
- Erlinda, F., & Safitri, R. (2020). *The Relationship Between Employer Branding, Corporate Reputation, And Recruitment Web On Intention To Apply*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(8), 1572. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20208pp1572-1583>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwin, & Ferryal, A. (2018). PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN REPUTASI VENDOR T. *Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3, 353–364.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, B., Muhaimin, Y., & Artikel, I. (2021). *Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial (E-Recruitment)*. 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.26623/jisl>
- Indah, F. D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 257–267.
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenada media Group.
- Latansa (2020). Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Mahasiswa Unes. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/40841/1/1511413086.pdf>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Busantara (PMN)
- Munawaroh, S., & Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan *E-Recruitment* Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Generasi Z Wilayah Cikarang Utara). Skripsi. Universitas Pelita Bangsa.
- Purborini, P. S., & Ananda, Basid. Rezqi. (2022). Pengaruh Employer Branding terhadap Intensi Melamar Pekerjaan di Perusahaan BUMN dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Pemediasi (Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Pertamina). *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 08, 103–114.
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPERAN DALAM PELAKSANAAN E-RECRUITMENT PADA PT. CIPTA ANEKA SELERA. *Majalah Ekonomi*, 25(2).
- Rahmawati, R., & Dyah, Ratnasari. Siwi. (2021). Pengaruh online recruitment dan persepsi pencari kerja terhadap niat melamar pekerjaan (studi pada mahasiswa semester akhir di kota

malang. *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(2), 266.
<https://doi.org/10.30737/ekonika.v6i2.1500>

Riadi, Muchlisin. (2022). *Reputasi Perusahaan (Pengertian, Aspek, dan Indikator)*. Diakses pada 27/3/2023, dari <https://www.kajianpustaka.com/2022/06/reputasi-perusahaan.html>

Ricadona, pia. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Reputasi Perusahaan Terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan di PT. Mitra Berkat Terpilih. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).

Shalahuddin, S., Sari, M. F., & Hidayat, N. (2022). Peran Kompensasi dan E-Recruitment: Analisis Minat Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan/Pegawai Generasi Millennial. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 66. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.6088>

Sinambela. (2019). *Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja / Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, Dr. Sarton Sinambela* (Cetakan ke-1). PT Rajagrafindo Persada.

Sujarweni, V. Wiranti. (2019). *Metodeologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi : Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.