

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang wajib diperhatikan dan tidak boleh diabaikan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yg memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas juga usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Perusahaan selain berkompetisi dalam memenuhi kebutuhan konsumennya juga berkompetisi dalam merekrut sumber daya manusia yang berkualitas, untuk menjalankan aktifitas sehari-hari diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu mengisi kebutuhan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, langkah awal yang sangat penting untuk sebuah perusahaan dalam menentukan keberhasilan didalam persaingan bisnis adalah proses rekrutmennya (Breugh, 2008). Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

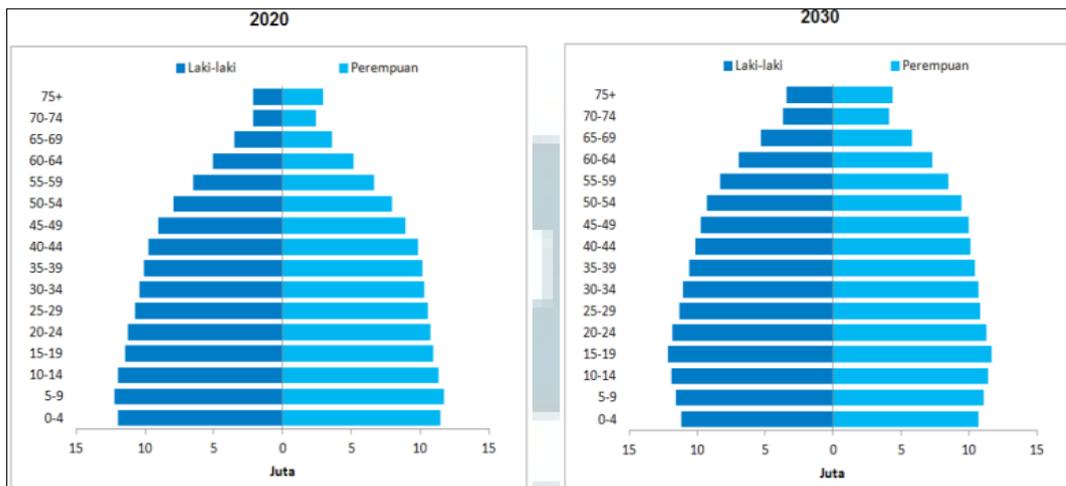
Apabila sumber daya manusia tidak dikelola secara baik, efektivitasnya akan merosot lebih cepat daripada sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibanding menggunakan sumber daya lainnya. Teknik pengelolaan sumber daya manusia juga lebih sederhana berkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berlangsung. Segala usaha yang dilakukan setiap perusahaan untuk terus mengembangkan diri dimata konsumen tentunya buah hasil berdasarkan kerja keras dari semua sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Karyawan

merupakan aset terpenting dan sangat berharga bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan tentunya menginginkan pegawai yang terbaik dan tentunya berkualitas untuk menjalankan segala aktivitas di dalam perusahaan.

Jika menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus berupaya untuk mengembangkan diri agar memiliki daya tarik tersendiri dikalangan pelamar. Ketertarikan melamar pekerjaan bagi calon pelamar terdorong oleh hasrat dan motivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Mayoritas calon karyawan akan memperhitungkan beberapa hal yang berkaitan dengan perusahaan yang akan dituju untuk melamar pekerjaan, misalnya mengenai reputasi perusahaan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang akan mendukung proses pengembangan karir (M. Ekhsan, 2021). Penurunan minat melamar kerja dapat terjadi karena kompensasi yang ditawarkan tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini disebabkan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Minat melamar kerja ialah sebuah proses rasa keinginan untuk memiliki sebuah pekerjaan dimulai dari pencarian informasi terkait lowongan pekerjaan untuk kemudian calon karyawan akan menentukan pilihan perusahaan mana yang akhirnya dilamar (Barber, 1998:160).

Selain itu, Indonesia mendapatkan bonus demografi dimana usia angkatan kerja (15-64 tahun) mencapai 70%, sedangkan 30% lainnya usia tidak produktif pada tahun 2020-2030. Penduduk di bawah 15 tahun dikatakan belum produktif dikarenakan masih tergantung dengan orang tua mereka dalam sisi ekonomi, sedangkan penduduk yang usianya di atas 65 tahun sudah memasuki masa pensiun.

Sebesar 70% penduduk yang produktif ini mayoritas berasal dari generasi millenials yang lahir pada rentang tahun 1980 hingga 2000.



Gambar 1.1 Piramida Kependudukan Indonesia 2020-2030

Sumber: Bappenas.go.id

Beberapa persen dari total tersebut adalah millennial yang usianya efisien dalam bekerja menurut startup. Freshgraduate adalah tahap dimana mahasiswa telah menyelesaikan pendidikan mereka yang saat ini diisi oleh para Millenials. Tahap freshgraduate dinilai matang untuk diolah menjadi tenaga kerja oleh perusahaan, karena rata-rata freshgraduate masih sangat memungkinkan untuk diberikan bermacam-macam pelatihan serta pengalaman yang nantinya akan membantu perusahaan tetap tumbuh dan berkembang. Seiring perkembangan waktu, lulusan dari perguruan tinggi semakin meningkat, persaingan akan datang dari berbagai macam gelar. Oleh karena itu perlunya persiapan yang matang dan juga niat bekerja yang sudah bulat.

Faktor-faktor tadi dapat berpengaruh terhadap nyaman tidaknya calon pekerja berada atau mengabdikan dalam sebuah perusahaan. Salahsatu jenis perusahaan yang

sangat mempengaruhi minat calon pekerja berdasarkan faktor-faktor sebelumnya adalah perusahaan rintisan atau yang biasanya disebut *Startup*.

Dilansir dari situs winstarlink.com, istilah startup berarti “*The act or process of starting a process or machine; a new organization or business venture*” atau “Suatu tindakan memulai sebuah proses, sebuah organisasi baru atau usaha bisnis”. Pengertian startup menurut ahli, (Paul Graham, 2012) berdasarkan situsnya menyebutkan bahwa startup adalah perusahaan yang dirancang untuk tumbuh dan berkembang dengan cepat. Startup merupakan perusahaan baru yang sedang dikembangkan atau belum lama beroperasi dengan memanfaatkan media digital untuk mendapatkan pendapatan.

Saat ini, telah tercatat jumlah *startup* di Indonesia mencapai 2.346 perusahaan. Hal tersebut menempatkan Indonesia menjadi negara kelima yang memiliki *startup* terbanyak di dunia. Sektor e-commerce dan marketplace dalam perusahaan *startup* di Indonesia paling banyak diminati oleh investor global, khususnya pada sektor e-commerce. Selama setahun terakhir tren pekerjaan yang paling diincar oleh pencari kerja di Indonesia adalah startup di bidang e-commerce dari hasil survei Jobplanet. Hal ini dapat dikarenakan perkembangan *startup* e-commerce paling signifikan dimana gencarnya pertumbuhan e-commerce dan meningkatnya kepercayaan masyarakat akan keamanan dalam transaksi online dan industri e-commerce dipandang menjanjikan.

Reputasi dari sebuah perusahaan *startup* untuk beberapa saat ini bisa terbilang baik namun dinilai kurang stabil oleh para calon pekerja. Pentingnya sebuah

reputasi adalah semakin tinggi maka akan semakin meningkatkan minat dan juga banyak calon karyawan yang akan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Untuk membangun reputasi perusahaan yang baik maka perusahaan harus mampu membangun beberapa aspek yang utamanya adalah tanggung jawab sosial dengan karyawan. Tentunya banyak calon pekerja yang menginginkan pekerjaan bagus dan stabil dalam jangka waktu yang Panjang.

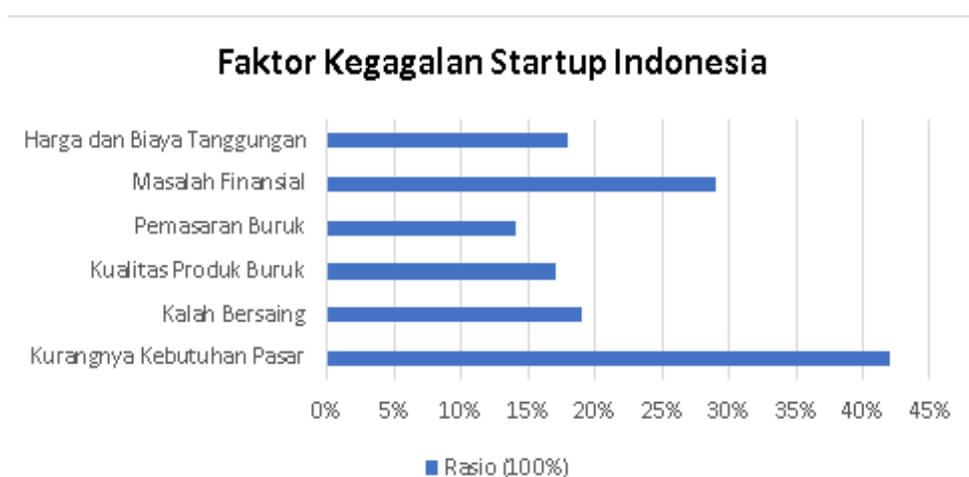
Beberapa perusahaan *startup* yang dinilai memiliki reputasi baik antara lain adalah Gojek, Tokopedia, Ovo, Traveloka, Shopee dan lain-lain, *startup* tersebut telah menjadi contoh untuk *startup* yang sukses di bidangnya dan diberi sebutan *Startup Unicorn*. Selain itu, masih banyak juga *startup* kecil yang sedang berada dalam tahap perkembangan atau bahkan mulai mengalami kerugian. Penurunan perkembangan startup di Indonesia dimulai sejak adanya pandemi COVID-19, ada banyak perusahaan yang terkena imbasnya dan mengalami kerugian. Namun, adanya pandemi selain memberi kerugian juga memberikan peluang untuk perusahaan startup. Perusahaan startup jika berhasil bertahan akan mampu berkembang dengan baik ditengah pandemi, berlangsungnya PSSB (Pembatasan Sosial Skala Besar) membuat startup dinilai praktis untuk digunakan layanannya oleh para konsumen. Melalui hal tersebut, reputasi perusahaan startup meningkat cukup tinggi khususnya diantara pengguna internet. Selain itu, minat calon tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan startup juga ikut meningkat mengikuti keadaan. Namun, tentunya calon pekerja akan menilai salasatu faktor penting lainnya yaitu dari segi kompensasi apa saja yang ditawarkan dari sebuah perusahaan startup.

Kurangnya tenaga kerja yang kompeten, sehingga perusahaan-perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan calon karyawan yang kompeten dengan cara memaksimalkan daya tarik mereka. Hal inilah yang disebut sebagai perang memperebutkan tenaga kerja. (Mosley, 2015). 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 didasarkan faktor kebutuhan yang harus dipenuhi. Kompensasi adalah ketika karyawan menerima balas jasa dalam bentuk asuransi, tunjangan, insentif, upah, gaji, serta kompensasi nonfinansial lainnya dari perusahaan (Rivai, 2006). Menurut (Hasibuan, 2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah.

Dilansir dari *glints.com*, ada satu jenis tren kompensasi ekuitas yang legal dan diberlakukan dalam sebuah startup yaitu ESOP (*Employee Stock Option Plan*). ESOP adalah suatu sistem penawaran penghargaan untuk karyawan berupa saham dari startup tempatnya bekerja. Dalam program tersebut harga sahamnya akan lebih murah dari yang ditawarkan ke publik, hal inilah yang jadi keuntungan dari tren kompensasi ini apabila diterima. Cara kerja dari program ini adalah saham yang telah dibeli memiliki *vesting period* (jangka waktu hingga saham dimiliki sepenuhnya) sebelum bisa dijual lagi. Maka dari itu, kompensasi yakni suatu hal yang diterima karyawan sebagai imbalan atas usaha mereka, baik finansial maupun

nonfinansial, dan juga termasuk fasilitas perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu hal utama yang dipertimbangkan oleh pencari kerja dalam menentukan melamar pekerjaan. Ini merupakan imbalan yang karyawan terima baik berwujud fisik ataupun non fisik.

Data terbaru dari *cncindonesia.com* menunjukkan berbagai faktor yang menyebabkan menurunnya minat bekerja freshgraduate pada startup yang masih dalam tahap pengembangan di Indonesia.



Gambar 1. 2 Faktor Kegagalan Startup

Sumber: *cncindonesia.com*

Beberapa faktor kegagalan dari startup di Indonesia paling tinggi dikarena kehabisan dana (*ran out of cash*) dan tidak adanya kebutuhan pasar (*no market need*) . Dari segi kekurangan pasar akan sangat mempengaruhi reputasi dari sebuah brand image perusahaan, juga dengan tingginya rasio masalah finansial dan biaya tanggungan dari sebuah startup akan sangat berpengaruh pada sistem kompensasi kepada karyawan. PT. GoTo Tbk. Indonesia (Perusahaan startup gabungan antara GOJEK dan Tokopedia) juga tidak dikecualikan dalam hal ini, dengan adanya PHK

besar-besaran yang mencapai ribuan karyawan, tentunya membuat jobseeker dan bahkan freshgraduate salahsatu yang mulai merasakan keraguan dari kestabilan bekerja di sebuah startup.

Data Turnover Karyawan PT. GoTo Tbk. Indonesia dari 2021 - 2023			
Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar (PHK)
2021	9044 Karyawan	-	-
2022	9287 Karyawan	1497	1254
2023	8687 Karyawan	-	600

Tabel 1. 1 Data Turnover PT. Gojek-Tokopedia

Sumber: beritastu.com

Dilansir dari website *beritastu.com* menyatakan bahwa, adanya PHK massal oleh PT. GoTo Tbk. Indonesia di tahun 2022 lalu dikarenakan guna menghadapi tantangan makro ekonomi global, sekaligus upaya untuk menjadi bisnis yang mandiri secara finansial dan tumbuh secara sustainable dalam jangka panjang. Menurut tabel diatas, jumlah karyawan PT. GoTo Tbk. Indonesia per 31 Desember 2021 berjumlah 9044 karyawan tetap, lalu per 31 Desember 2022 sebanyak 9.287, menurun dibanding September 2022 sebanyak 10.541 karyawan. Terbaru, pada 10 Maret 2023, GoTo kembali melakukan PHK terhadap 600 orang karyawan di ekosistem bisnisnya. Juru Bicara GoTo Koesoemohadiani mengatakan “keputusan ini merupakan salah satu bagian dari pembaruan strategi untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan”. Hal ini tentunya untuk mempermudah proses berkembangnya perusahaan, namun juga menjadi penyebab reputasi dari startup GOJEK dan Tokopedia menurun yang efeknya masih ada hingga kini. Menurunnya reputasi perusahaan tentunya juga menjadi masalah yang besar bagi PT. GoTo Tbk.

Indonesia, oleh karena itu mereka memberikan sebuah kompensasi bagi pihak yang terkena PHK. Manajemen PT. GoTo Tbk. Indonesia memastikan karyawan yang terkena PHK akan mendapatkan sejumlah paket kompensasi. Tidak hanya sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan di tiap negara di mana GoTo beroperasi, tapi juga memberikan sejumlah dukungan finansial. Antara lain berupa tambahan satu bulan gaji, serta kompensasi pengganti periode pemberitahuan (notice in-lieu).

Tak hanya itu, GoTo juga memberikan dukungan pencarian kerja serta layanan konseling. Karyawan yang terkena PHK juga bisa memiliki laptop yang saat ini mereka gunakan, mengakses berbagai program pelatihan, serta dapat bergabung ke direktori alumni GoTo, di mana perusahaan dapat memberikan rekomendasi kepada berbagai perusahaan dalam jaringan rekanan bisnis Grup GoTo. Selain itu, GoTo juga memberikan fasilitas konseling karir, keuangan, dan psikologi sampai akhir bulan Mei 2023 kemarin.

Dari data yang ditunjukkan pada grafik sebelumnya maka penulis menyebarkan kuesioner prasurvei kepada 50 mahasiswa lulusan UPN “Veteran” Jawa Timur.

No.	Minat Melamar Pekerjaan Mahasiswa UPN “Veteran” Jatim	Jumlah Peminat
1	Tertarik melamar di Startup Gojek Tokopedia (GoTo)	11
2	Tertarik melamar di Startup selain GoTo	4
3	Tertarik melamar di Instansi Pemerintahan/Bumn	17
4	Tertarik melamar di Perusahaan Konvensional	12
5	Ingin mengembangkan usaha sendiri/Wirausaha	6
Total		50 Orang

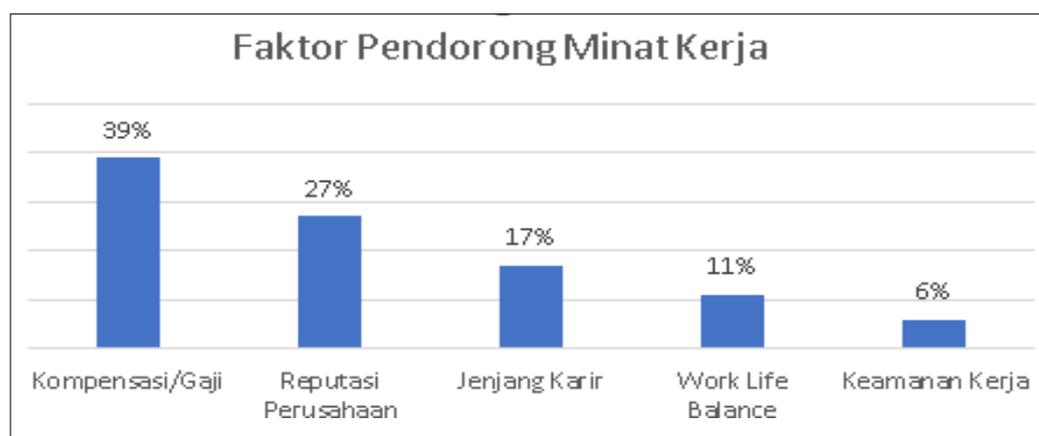
Tabel 1. 2 Data Pra Survei Minat Melamar Pekerjaan

Sumber: Prasurei oleh Penulis

Pada tahun 2023, mahasiswa tingkat akhir yang telah menjadi lulusan atau freshgraduate UPN “Veteran” Jawa Timur tercatat berjumlah 1522 mahasiswa. Berdasarkan prasurei yang telah dilakukan oleh penulis, 11 orang freshgraduate UPN “Veteran” Jawa Timur berminat untuk bekerja di perusahaan startup PT. GoTo Tbk. Indonesia dan 4 orang lainnya tertarik untuk bergabung dengan startup lainnya. Selain itu, 17 orang memilih melamar pekerjaan pada instansi pemerintahan, juga 12 orang memilih untuk melamar pekerjaan pada sebuah perusahaan konvensional karena dinilai lebih stabil dan 6 orang lainnya memilih untuk berwirausaha.

Banyak faktor yang mempengaruhi minat melamar kerja. Laporan resmi terbaru dari bps.go.id menyatakan bahwa survey kerja di Jawa Timur mencapai total 21 juta termasuk dari yang bekerja hingga pengangguran. Menurut

Jobstreet.com tentang Indonesia Laws of Attraction 2020 menjelaskan bahwa faktor pendorong daya minat melamar kerja diantaranya adalah reputasi perusahaan dan kompensasi. Kemudian berdasarkan data terbaru dari id.linkedin.com terhitung sebanyak 1.887 orang berminat untuk bergabung dengan startup daerah Jawa Timur yang berpusatkan di Sidoarjo dan Surabaya. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh penulis, faktor yang menjadi pendorong minat bekerja pada freshgraduate UPN “Veteran” Jawa Timur adalah sebagai berikut:



Gambar 1.3 Grafik Faktor Pendorong Minat Kerja

Sumber: Prasurei oleh Penulis

Hasil dari data diatas mengenai faktor yang mempengaruhi minat melamar kerja dihasilkan bahwa gaji/kompensasi menempati posisi tertinggi sebesar 39%, reputasi perusahaan sebesar 27%, jenjang karir 17%, work life balance 11% dan keamanan kerja 6%, Dari hasil prasurei diatas maka penulis memilih dua teratas untuk dijadikan variabel dalam penelitian ini. Menurut (Oktavianus, 2014) mengatakan bahwa salah satu strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan minat melamar karyawan yang potensial adalah dengan memahami faktor apa saja yang menjadi alasan karyawan untuk melamar disebuah perusahaan. Minat

melamar kerja akan muncul seiring dengan pertimbangan beberapa aspek untuk memutuskan dalam melamar kerja disuatu perusahaan dengan harapan agar mendapat pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan ilmu yang diperoleh saat belajar di kampus.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Latansa, 2020) reputasi perusahaan mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Sedangkan menurut (Gupta dan Saini, 2018) reputasi perusahaan tidak mempengaruhi minat melamar kerja. Selain itu, menurut (Sari, 2020) menyatakan bahwa minat melamar pekerjaan dipengaruhi kompensasi. Dan menurut (Bilawal Wildan, 2018) menyatakan reputasi perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

Menurut (Permadi dan Netra, 2015) kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Sedangkan menurut (Bilawal Wildan, 2018) kompensasi berpengaruh negatif terhadap minat melamar kerja. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Santiago, 2019) mengemukakan bahwa kompensasi bukan faktor yang mempengaruhi untuk melamar kerja.

Berdasarkan data yang telah dijelaskan, ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Maka dari itu penulis merasa perlu adanya penelitian ulang mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap intention to apply. Namun dalam penelitian ini berbeda dari penelitian sebelum-sebelumnya terutama dari segi subjek dan lokasi penelitian. Berdasarkan hasil temuan data dari prasurevey, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Freshgraduate

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur untuk mengetahui bagaimana pengaruh reputasi perusahaan dan juga kompensasi terhadap niat melamar pekerjaan dengan judul **“Analisis Reputasi Perusahaan dan Kompensasi Terhadap *Intention to Apply* Pada *Freshgraduate* Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Reputasi Perusahaan berpengaruh terhadap *intention to apply freshgraduate* UPN “Veteran” Jawa Timur?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *intention to apply freshgraduate* UPN “Veteran” Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Reputasi Perusahaan berpengaruh terhadap *intention to apply freshgraduate* UPN “Veteran” Jawa Timur?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap *intention to apply freshgraduate* UPN “Veteran” Jawa Timur?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran untuk mengembangkan daya dan penerapan yang telah dipelajari di perguruan tinggi dan menambah pengetahuan dari permasalahan yang ada pada penelitian.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain untuk dijadikan indikator seperti persepsi dan atribut organisasi. Hal ini dikarenakan terdapat adanya hubungan dengan *Intention to Apply*.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan koleksi referensi kepustakaan di UPN “Veteran” Jawa Timur khususnya untuk jurusan manajemen dalam bidang manajemen sumber daya manusia.