



## Daya Tarik Perusahaan dan Kompetensi Karir yang Memengaruhi Niat Melamar Pekerjaan pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Gia Rizky<sup>1)</sup> ; Dwi Utami Puterisari<sup>2)</sup> ; Yuni Putri Yustisi<sup>3)</sup>

<sup>1,2)</sup> Manajemen Program Sarjana, Fakultas Bisnis & Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta

<sup>3)</sup> Akuntansi Program Diploma III, Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: <sup>1)</sup> [gia.rizky@staff.uty.ac.id](mailto:gia.rizky@staff.uty.ac.id) ; <sup>2)</sup> [puterisari@staff.uty.ac.id](mailto:puterisari@staff.uty.ac.id) ; [yuni.putri.yustisi@staff.uty.ac.id](mailto:yuni.putri.yustisi@staff.uty.ac.id)

### How to Cite :

Rizky, G., Puterisari, D.U., Yustisi, Y.P. (2023). Daya Tarik Perusahaan dan Kompetensi Karir yang Memengaruhi Niat Melamar Pekerjaan pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).doi:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

### ARTICLE HISTORY

Received [16 Maret 2023]

Revised [11 Juni 2023]

Accepted [27 Juli 2023]

### KEYWORDS

Company attractiveness,  
career competencies,  
intention-to-apply

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor dalam atribut organisasi yang menjadi daya tarik perusahaan dan kompetensi karir yang dimiliki individu terhadap minat melamar pekerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai metode pengambilan data primer. Responden berjumlah 80 mahasiswa tingkat akhir di wilayah DIY. Model dan hipotesis diuji menggunakan IBM SPSS 23. Untuk mengetahui atribut utama atas minat melamar pekerjaan, dilakukan rata-rata hitung untuk tiap indikator dalam variabel-variabel dependen. Daya tarik perusahaan terbukti memengaruhi niat melamar pekerjaan, tetapi kompetensi karir tidak. Secara simultan, daya tarik perusahaan dan kompetensi karir berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan. Atribut daya tarik perusahaan yang paling tinggi nilai mean arithmetic adalah kondisi kerja. Sedangkan untuk atribut kompetensi karir dengan nilai mean arithmetic tertinggi adalah pengetahuan diri.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to identify organizational attribute factors dan individual career competence to intention of applying for a job. This was a quantitative research approach, using questionnaire as primary data method. There were 80 final students in DIY province as respondents. Research model and hypotheses were tested using IBM SPSS 23. To find out the main attributes of interest in applying for a job, mean arithmetic was conducted for each indicator in the dependent variables. The attractiveness of the company affected the intention of applying for a job, but career competence did not. Simultaneously, the attractiveness of the company and career competence affected the intention to apply for a job. The attribute of attractiveness of the company that is the highest value of the arithmetic mean is working conditions. As for the attributes of career competence with the highest arithmetic mean value is self-knowledge.

## PENDAHULUAN

Merida & Rocha (2021) mendapati bahwa para mahasiswa saat lulus kuliah mempertimbangkan untuk masuk pasar tenaga kerja atau berwirausaha sebagai pilihan karir mereka. Jumlah angkatan kerja pada Agustus 202 sebanyak 138,222 juta orang. Tingkat Partisipasi

Angkatan Kerja (TPAK) naik 0,24 persen poin dibandingkan tahun 2019 (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020).

Orang-orang dulu memandang karir sebagai anak tangga untuk didaki, dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, pada satu atau beberapa perusahaan. Namun, karir saat ini berbeda dengan karir beberapa tahun lalu. Masih banyak orang yang berkarir untuk bergerak ke atas. Kini, lebih banyak yang menganggap karir sebagai wadah untuk menginvestasi diri mereka sendiri (Dessler: 2017). Sandberg (2013) memberikan ungkapan bahwa karir saat ini dilihat sebagai jungle gym daripada sebuah tangga. Dessler (2017) mengungkapkan baik pekerja maupun perusahaan, sama-sama memiliki peran dalam manajemen karir. Pekerja paling bertanggung jawab atas kemampuan menilai ketertarikan, keahlian, dan nilai, untuk kemudian mencari sumber informasi karir dan memastikan bisa memperoleh karir yang membahagiakan. Sedangkan bagi perusahaan, perlu mempertimbangkan jalur karir untuk diberikan kepada karyawannya.

Perusahaan yang menarik, bagi para pencari kerja, akan dilihat sebagai tempat terbaik untuk bekerja (Ahamad: 2019). Penelitian yang dilakukan Gomes & Neves (2011) mengklarifikasi bahwa daya tarik organisasi berpengaruh mengarahkan niat pelamar untuk mengisi lowongan pekerjaan. Dalam Bakanauskiene dkk (2017) disebutkan dimensi organisasi yang paling menarik minat melamar pekerjaan meliputi lingkungan kerja yang baik, gaji yang mencukupi, dan pekerjaan yang menarik. Berbeda dengan Sari (2018) yang mendapati bahwa upah, kesempatan promosi, kebijakan pemutusan hubungan kerja, dan kebijakan lingkungan dapat mempengaruhi ketertarikan pada suatu organisasi. Perusahaan dapat menawarkan work-life benefit, salah satunya kecocokan orang dengan organisasi, untuk menambah daya tarik perusahaan dalam memikat para pencari kerja (Firfiray & Mayo: 2017).

Perusahaan dengan daya tarik akan memberikan hasil investasi yang baik dengan memperoleh dan mempertahankan para pencari kerja bertalenta (Ahamad: 2019). Walton dalam Armstrong (2014) menyatakan bahwa semua individu dibekali dengan keahlian, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan oleh organisasi. Kompetensi hal yang lazim dan bersifat invasif bagi banyak perusahaan sebab dapat menganalisis perilaku individu (Hawkes: 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor dalam atribut organisasi dan kompetensi individu yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang dalam melamar pekerjaan. Penelitian difokuskan pada para mahasiswa pada masa studi akhir yang berniat untuk bekerja setelah menyelesaikan pendidikannya.

## LANDASAN TEORI

### Daya Tarik Perusahaan

Daya tarik perusahaan merupakan konstruk multidimensi yang berhubungan dengan persepsi atas karakteristik pekerjaan dan organisasi (ten Broek: 2015). Perusahaan, sebagai pemberi kerja, memiliki daya tarik yang bisa menjadi keunggulan bersaing untuk mendapatkan karyawan yang potensial (Onibala dan Manurun: 2017). Perusahaan dengan daya tarik akan memberikan hasil investasi yang baik dengan memperoleh dan mempertahankan para pencari kerja bertalenta (Ahamad: 2019). Ten Broek (2015) mengidentifikasi daya tarik perusahaan bagi para pelamar kerja (eksternal) meliputi:

1. Lokasi kerja
2. Kondisi perusahaan
3. Citra organisasi
4. Keamanan kerja
5. Kondisi ketenagakerjaan
6. Keterbiasaan

Sedangkan daya tarik perusahaan bagi karyawan (internal) meliputi:

1. Komitmen/atmosfir
2. Tanggung jawab sosial
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Lingkungan kerja
5. Kerjasama tim
6. Gaya kepemimpinan
7. Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi keanekaragaman
8. Otonomi mengatur jam kerja
9. Otonomi mengambil keputusan

### **Kompetensi Karir**

Orang yang berkompentensi merupakan faktor esensial dalam menyukseskan dan mempertahankan organisasi (Griffiths & Washington: 2015). Haase (2007) menjelaskan bahwa kompetensi melekat pada orang, bukan pada pekerjaan. Kompetensi terkait bagaimana orang melakukan pekerjaan, terkait pengaplikasian keahlian dan pengetahuan dalam konteks kebutuhan kerja. Griffiths dan Washington (2015) menyebutkan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai sekelompok perilaku yang mewakili satu segi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Francis-Smythe (2015) mengembangkan indikator untuk mengukur kompetensi karir yang terdiri dari:

1. Penentuan tujuan dan perencanaan karir
2. Pengetahuan diri
3. Keefektifan kinerja terkait pekerjaan
4. Keahlian terkait karir
5. Pengetahuan tentang politik kantor
6. Networking dan mentoring
7. Pencarian umpan balik dan presentasi diri

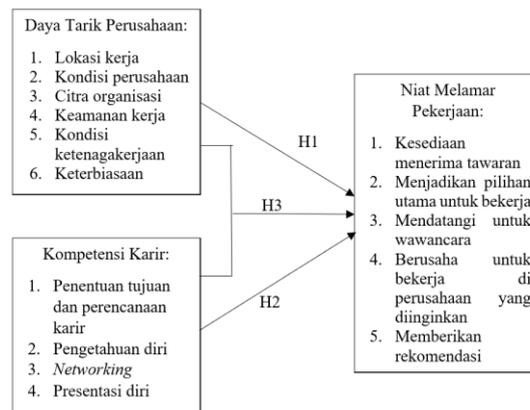
### **Niat Melamar Pekerjaan**

Keinginan dianggap sebagai faktor motivasi yang memengaruhi individu dalam berperilaku (Swasdita: 2018). Semakin besar keinginan individu dalam melakukan sebuah perilaku, maka semakin besar perilaku tersebut dimunculkan (Ajzen: 1991). Kompetensi yang dimiliki dapat meningkatkan minat (Seto: 2018, Fernandez-Perez dkk: 2017). Minat melamar pekerjaan merupakan proses ketertarikan untuk memiliki pekerjaan, dimulai segala upaya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan. Dalam proses pencarian pekerjaan, calon karyawan memiliki kriteria perusahaan yang ideal (Barber dalam Swasdita: 2018).

### **Kerangka Penelitian**

Penelitian ini akan menguji faktor-faktor dari daya tarik perusahaan dan kompetensi diri terhadap niat melamar pekerjaan. Variabel independent pertama yaitu daya tarik perusahaan dari sisi eksternal yang meliputi lokasi kerja, kondisi perusahaan, citra organisasi, keamanan kerja, kondisi ketenagakerjaan, dan keterbiasaan. Variabel independen kedua adalah kompetensi karir. Pada penelitian ini kompetensi karir hanya terdiri dari penentuan tujuan dan perencanaan karir, pengetahuan diri, networking, dan presentasi diri sebab yang menjadi responden adalah para mahasiswa yang diasumsikan belum memiliki pengalaman bekerja. Untuk niat melamar pekerjaan, berdasarkan Highhouse dkk (2003).

Berikut ini kerangka penelitian yang digunakan.

**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

H1: Diduga daya tarik perusahaan berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan

H2: Diduga kompetensi karir berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan

H3: Diduga daya tarik perusahaan dan kompetensi karir berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran: 2014). Untuk pendekatannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan literatur secara deduktif sebagai kerangka kerja untuk rumusan masalah atau hipotesis (Creswell: 2009).

### Objek Penelitian

Objek penelitian dibatasi pada provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Responden penelitian ini sebanyak 80 mahasiswa tingkat akhir, baik program diploma, sarjana, maupun magister yang berniat melamar pekerjaan setelah lulus kuliah.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner secara daring melalui google form sebagai metode pengambilan data primer. Persepsi responden atas daya tarik perusahaan, kompetensi karir, dan niat melamar pekerjaan menjadi data primer dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling dengan purposive sampling. Sekaran dan Bougie (2013) menjelaskan purposive sampling merupakan desain terbatas untuk orang-orang spesifik sebab hanya mereka yang memiliki informasi atau memenuhi kriteria. Kriteria yang ditetapkan merupakan mahasiswa tingkat akhir di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berniat melamar pekerjaan setelah lulus kuliah.

Pengukuran untuk penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1-4, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kecenderungan responden memilih jawaban yang netral atau di tengah.

### Definisi Operasional Variabel

Daya tarik perusahaan merupakan konstruk multidimensi yang berhubungan dengan persepsi atas karakteristik pekerjaan dan organisasi (Ten Broek: 2015). Daya tarik perusahaan yang diukur dalam penelitian terdiri dari faktor eksternal yang meliputi lokasi kerja, kondisi perusahaan, citra organisasi, keamanan kerja, kondisi ketenagakerjaan, dan keterbiasaan.

Kompetensi karir merupakan refleksi keahlian terkait karir dan pengetahuan serta didasarkan pada pemahaman akan dunia kerja dan akumulasi pengalaman (Francis-Smythe dkk: 2015). Kompetensi karir yang bisa diukur dari calon pelamar kerja meliputi penentuan tujuan dan perencanaan karir, pengetahuan diri, networking, dan presentasi diri.

Highouse dkk (2003) menyebutkan niat melamar pekerjaan berasal dari persepsi kesesuaian sosial atas perilaku untuk melamar pekerjaan. Mereka mengukur niatan melamar pekerjaan menggunakan lima pernyataan sebagai berikut:

1. Saya bersedia menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan
2. Saya akan membuat perusahaan yang saya pilih menjadi pilihan pertama untuk bekerja
3. Jika perusahaan ini mengundang saya wawancara, saya akan mendatanginya
4. Saya akan benar-benar berusaha untuk bekerja di perusahaan yang saya inginkan
5. Saya akan merekomendasikan perusahaan ini pada teman saya yang sedang mencari pekerjaan

### Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis karakteristik responden, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono: 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan jumlah dan rata-rata untuk mengetahui nilai tiap indikator dalam kuesioner.

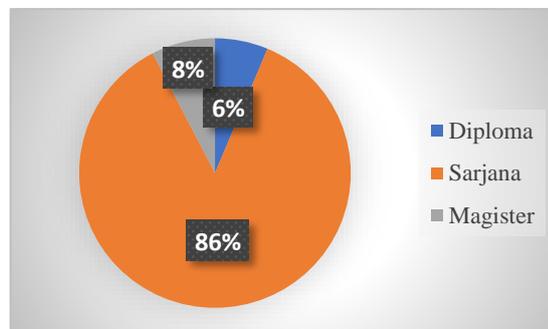
Penelitian ini menggunakan program SPSS sebagai alat bantu analisis kuantitatif. Uji instrumen dilakukan untuk melihat nilai validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan. Model penelitian diuji dengan uji asumsi klasik.

Uji hipotesis akan menggunakan analisis regresi. Ghazali (2016) menyebutkan analisis regresi mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Hipotesis parsial akan didasarkan pada nilai  $t$  dan hipotesis simultan akan didasarkan pada nilai  $F$ . Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, akan dilakukan penghitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan informasi terkait karakteristik pada 80 responden. Mayoritas responden sedang menempuh pendidikan program sarjana, yaitu sebanyak 68 responden (86%). Responden yang sedang menempuh pendidikan program diploma sebanyak 5 orang (6%) dan program magister sebanyak 6 orang (8%). Persentase masing-masing tingkat pendidikan, dapat dilihat pada Gambar 2.

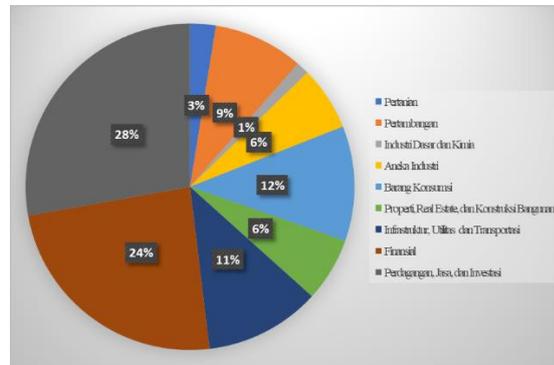
**Gambar 2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



Bidang industri yang paling banyak dipilih responden sebagai tempat bekerja mereka nantinya adalah perdagangan, jasa, dan investasi (28%). Bidang industri lain yang diniati secara berurutan adalah finansial (24%), barang konsumsi (12%), infrastruktur, utilitas, dan transportasi (11%), pertambangan (9%), aneka industri (6%), *property, real estate*, dan konstruksi bangunan (6%), pertanian (3%),

kemudian industri dasar dan kimia (1%). Bidang industri dikelompokkan atas klasifikasi industri berdasarkan IDX, sesuai Gambar 3.

**Gambar 3 Bidang Industri yang Diminati Responden Setelah Lulus Kuliah**



Dengan responden sebanyak 80 mahasiswa, ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh r tabel sebesar 0,220. Seluruh item dalam penelitian ini valid sebab r hitung > r tabel. Tabel 1 menunjukkan nilai r hitung tiap indikator dalam ketiga variabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung
DTP1	,284
DTP2	,376
DTP3	,489
DTP4	,408
DTP5	,427
DTP6	,531
KK1	,623
KK2	,508
KK3	,683
KK4	,689
NMP1	,685
NMP2	,760
NMP3	,803
NMP4	,774
NMP5	,790

Reliabilitas tiap variabel dilihat berdasarkan nilai Cronbach's Alpha. Sekaran (2014) menyatakan reliabilitas <0,60 dianggap buruk. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas tiap variabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha, tiga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel sebab nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Daya Tarik Perusahaan	,687
Kompetensi Karir	,802
Niat Melamar Pekerjaan	,904

Setelah uji instrumen, kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas. Uji normalitas dilakukan dengan tes Kolmogorov-Smirnoff (K-S) untuk melihat apakah data berdistribusi normal. Data berdistribusi normal jika nilai Sig. lebih dari 0,05. Tabel 3 menunjukkan data berdistribusi normal berdasarkan nilai K-S untuk ketiga variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Nilai K-S untuk Uji Normalitas**

Kolmogorov-Smirnov	
DTP	,200
KK	,200
NMP	,060

Uji asumsi klasik yang selanjutnya adalah uji linearitas dilakukan untuk memastikan agar terdapat hubungan linear antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Jika Deviation from Linearity Sig untuk nilai F lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel-variabel independent dengan variabel dependen. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 4 dan diketahui bahwa terdapat hubungan linear antara variabel daya tarik perusahaan dan kompetensi karir terhadap niat melamar pekerjaan sebab nilai Sig. > 0,05.

**Tabel 4 Hasil Uji Linearitas**

Deviation from Linearity Sig.	
NMP*DTP	1,496
NMP*KK	1,213

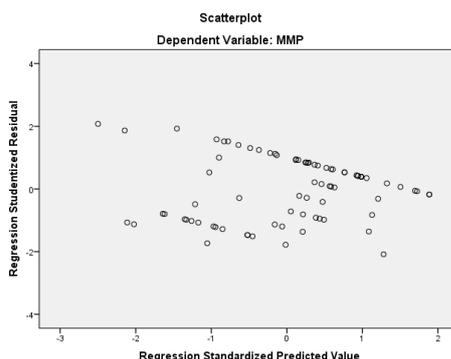
Uji asumsi klasik yang ketiga yaitu uji multikolinearitas, untuk melihat bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen yang satu dengan lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk uji multikolinieritas adalah berdasarkan nilai Tolerance dan VIF. Suatu persamaan regresi dikatakan tidak terdapat multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5 menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Sehingga, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara daya tarik perusahaan dan kompetensi karir.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
DTP	,675	1,482
KK	,675	1,482

**Dependent Variable: NMP**

Uji asumsi klasik yang keempat adalah uji heteroskedastisitas, untuk memastikan agar data yang diolah bersifat homogen. Salah satu cara untuk mendeteksinya dengan melihat grafik plot. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar 4 menunjukkan terdapat sebaran titik yang tidak berpola. Sehingga, dapat disimpulkan penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Setelah melakukan uji asumsi klasik, kemudian dilanjutkan untuk pengujian hipotesis parsial setelah sebelumnya ditentukan model regresi. Uji statistik untuk regresi terdapat pada Tabel 6.

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,260	,448		2,813	,006
	DTP	,500	,157	,376	3,190	,002
	KK	,201	,110	,216	1,835	,070
a. Dependent Variable: NMP						

Berdasarkan Tabel 6, maka model regresi penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 1,260 + 0,376 X_1 + 0,216 X_2$$

Pada  $\alpha=5\%$ , nilai t tabel untuk 80 responden adalah sebesar 1,991. Hipotesis parsial diterima jika nilai t hitung > t tabel dan nilai Sig. < 0,05. Berdasarkan nilai t hitung pada Tabel 6, maka H1 penelitian ini diterima sebab t hitung sebesar 3,190 dan Sig sebesar 0,002. Namun, H2 tidak terbukti sebab t hitung sebesar 1,835 dan Sig sebesar 0,070.

Hipotesis pertama terbukti. Daya tarik perusahaan perusahaan yang meliputi lokasi kerja, kondisi perusahaan, citra organisasi, keamanan kerja, kondisi ketenagakerjaan, dan keterbiasaan memengaruhi niat melamar pekerjaan. Perusahaan yang menarik, bagi para pencari kerja, akan dilihat sebagai tempat terbaik untuk bekerja (Ahamad: 2019). Hal ini didukung dengan hasil penelitian Gomes dan Neves (2011) serta Sari (2018).

Hipotesis kedua pada penelitian ini tidak terbukti: kompetensi karir tidak memiliki pengaruh terhadap niat melamar pekerjaan. Atribut kompetensi karir Francis-Smythe (2015) didasarkan pada para pekerja yang sudah bekerja. Akan tetapi, responden penelitian ini para mahasiswa yang memiliki niat untuk bekerja. Tidak semua model kompetensi karir dapat menjamin prediksi perilaku sebab ada faktor lain yang memoderasi perilaku yang akan sesungguhnya individu lakukan (Francis-Smythe: 2015).

Untuk hipotesis simultan (H3), pengujian melalui ANOVA dengan melihat nilai F. Jika F hitung > F tabel dan nilai Sig < 0,05 maka H3 diterima. Pada  $\alpha=5\%$ , nilai F tabel untuk 80 responden adalah 3,111. Hasil uji F terdapat pada Tabel 7 dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Daya tarik perusahaan dan kompetensi karir berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan. Priyadarshini dkk (2016) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat menarik pelamar untuk bekerja. Daya tarik perusahaan, termasuk juga dari sisi karir dapat menjadi dimensinya.

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,916	2	1,958	14,986	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10,060	77	,131		
	Total	13,976	79			
a. Dependent Variable: NMP						
b. Predictors: (Constant), KK, DTP						

Untuk melihat seberapa kuat variabel-variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen, maka dilakukan uji determinan. Nilai determinasi suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai R square pada tabel Model Summary. Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa daya tarik perusahaan dan kompetensi karir dapat memengaruhi niat melamar pekerjaan sebesar 28%. Faktor-faktor lain sebesar 72% tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 8 Hasil Uji Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	,280	,261	,36145

a. Predictors: (Constant), KK, DTP

b. Dependent Variable: MMP

Penelitian ini melihat atribut niat melamar pekerjaan dari sisi eksternal maupun internal. Sisi eksternal berasal dari daya tarik perusahaan, sedangkan sisi internal berasal dari kompetensi karir yang dimiliki seseorang. Untuk mengetahui secara umum urutan atribut-atribut tersebut, dilakukan penghitungan rata-rata pada tiap indikator dari variabel-variabel indepen maupun variabel dependen sebagaimana pada tabel berikut.

**Tabel 9 Mean Arithmetic Tiap Indikator dalam Variabel-variabel Independen**

Variabel	Indikator	Mean Arithmetic
<b>Daya Tarik Perusahaan</b>	DTP1	3,33
	DTP2	3,45
	DTP3	3,33
	DTP4	3,40
	DTP5	3,62
	DTP6	3,51
<b>Kompetensi Karir</b>	KK1	3,38
	KK2	3,45
	KK3	3,16
	KK4	3,20

Pada variabel daya tarik perusahaan, nilai *mean arithmetic* tertinggi adalah kondisi kerja dengan nilai 3,62. Hal ini berarti, kondisi kerja menjadi daya tarik utama bagi perusahaan. Kondisi kerja tersebut meliputi tawaran gaji pokok, bonus, peluang pelatihan, adanya hari libur/cuti, serta adanya sistem pensiun. Lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai personal pelamar, mengarahkan pada keinginan yang lebih kuat untuk melamar (Wei dkk: 2016). Kemudian diikuti atribut lainnya secara berurutan berdasarkan nilai *mean arithmetic* yaitu keterbiasaan (3,51), kondisi perusahaan (3,45), keamanan kerja (3,40), citra organisasi (3,33), dan lokasi kerja (3,33). Hasil ini sejalan dengan penelitian Aslam (2015), ten Broek (2015), Obala dan Novita (2016), serta Nelloh (2017).

Untuk atribut internal, pada variabel kompetensi karir, dijelaskan bahwa nilai *mean arithmetic* tertinggi pada pengetahuan diri sebesar 3,45. Ini berarti, dalam melamar pekerjaan, pemahaman seseorang atas kekuatan, kelemahan, hingga niat merupakan faktor utama. Lalu, atribut lainnya adalah penentuan tujuan dan perencanaan karir dengan *mean arithmetic* 3,38, presentasi diri dengan *mean arithmetic* 3,20, serta *networking* dengan *mean arithmetic* 3,16. Hasil ini sejalan dengan penelitian Francis-Smythe dkk (2015), Akkermans (2013), serta Jatmika dan Linda (2015).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Daya tarik perusahaan berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan.
2. Kompetensi karir tidak berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan.
3. Daya tarik perusahaan dan kompetensi karir berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan.

### Saran

Kondisi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi pada daya tarik perusahaan. Perusahaan sebaiknya memaksimalkan kondisi kerja, meliputi tawaran gaji pokok, bonus, peluang pelatihan, adanya hari libur/cuti, serta adanya sistem pensiun. Untuk atribut internal, pada variabel kompetensi karir, dijelaskan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada pengetahuan diri. Ini berarti, dalam melamar pekerjaan, pemahaman seseorang atas kekuatan, kelemahan, hingga niat merupakan faktor utama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahamad, Faiz. (2019). Impact of word-of-mouth, job attributes and relationship strength on employer attractiveness. *Management Research Review*. Emerald Group Publishing Limited.
- Ajzen, Icek. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Academic Press Inc.
- Akkermans, Jos; Wilmar B. Schaufeli; Veerle Brenninkmeijer; dan R.W.B Blonk. (2013). The role of career competencies in the Job Demands – Resources model. *Journal of Vocational Behavior* 83 (3) 356-366
- Armstrong, Michael dan Stephen Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Aslam, Summer. (2015). Employer Branding and Intention to Apply by Usage of Social Media in Banking Sector, Pakistan. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Volume 6, Issue 5.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 7,07 persen*.
- Bakanauskiene, Irena; Rita Bendaraviciene; dan Laima Barkauske. (2017). Organizational attractiveness: an empirical study on employees attitudes in Lithuanian business sector. *Problems and Perspectives in Management*, Volume 15, Issue 2. Consulting Publishing Company "Business Perspectives".
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management* (fifteenth edition). Boston: Pearson.

- Fernandez-Perez, Virginia; Ana Montes-Merino; Lazaro Rodriguez-Ariza; dan Patricia Esther Alonso Galicia. (2017). Emotional competencies and cognitive antecedents in shaping student's entrepreneurial intention: the moderating role of entrepreneurship education. *Int Entrep Manag J*. Springer Science+Business Media.
- Firfiray, Shainaz dan Margarita Mayo. (2017). The Lure of Work-Life Benefits: Perceived Person-Organization Fit as a Mechanism Explaining Job Seeker Attraction to Organizations. *Human Resources Management* Vol. 56 No. 4. Wiley Online Library.
- Francis-Smythe, Jan; Sandra Haase; Erica Thomas; dan Catherine Steele. (2015). Development and Validation of the Career Competencies Indicator (CCI). *Journal of Career Assessment* 21 (2). SAGE.
- Fridantara, Angga Swasdita. (2018). *Pengaruh Daya Tarik Perusahaan dan E-recruitment terhadap Keinginan Melamar Pekerjaan pada Calon Karyawan Generasi Y: Peran Reputasi Perusahaan sebagai Variabel Mediasi*. Tesis Magister pada Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (edisi kedelapan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Daniel dan Jose Neves. (2011). Organizational attractiveness and prospective applicants' intentions to apply. *Personnel Review* Vol. 40 No. 6. Emerald Group Publishing Limited.
- Griffiths, Bruce dan Enrique Washington. (2015). *Competencies at Work*. New York: Business Expert Press.
- Haase, Sandra. (2007). *Applying Career Competencies in Career Management*. Disertasi Doktor pada Doctor of Philosophy University of Coventry.
- Hawkes, Candace Leann. (2013). *Competency-Based Versus Task-Based Job Descriptions: Effects on Applicant Attraction*. Tesis Master pada Master Psikologi University of Tennessee.
- Highouse, Scott; Filip Lievens; dan Evan F. Sinar. (2014). Measuring Attraction to Organizations. *Educational and Psychological Measurement* Vol. 63 No. 6. Sage Publications.
- Jatmika, Devi dan Linda. (2015). Gambaran Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psibernetika* Vol 8, No 2.
- Merida, Adrian L. dan vera Rocha. (2021). It's about time: The timing of entrepreneurial experience and the career dynamics of university graduates. *Research Policy* Volume 50 Issue 1. Elsevier.
- Obala, Tifani dan Novita. (2016). Pengaruh Dimensi-Dimensi Pembentuk Merek Perusahaan Pemberi-Kerja terhadap Niat Melamar Pekerjaan dengan Reputasi Perusahaan sebagai Peubah Mediasi. *Journal of Business & Applied Management*, Vol 9, No 1.
- Onibala, Tifani dan Tria Rendi Manurun. (2017). Daya Tarik Pemberi Kerja Menurut Persepsi Generasi X dan Y. *Business Management Journal* Volume 13 Issue 1. UBM Journal.
- Priyadarshini, Chetna; Sireesha Mamidenna; dan O.B. Sayeed. (2016). Identifying Dimensions of Employer Attractiveness in Indian Universities: An Approach towards Scale Development. *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 10 No. 2, pp. 183-193. Emerald Group Publishing Limited.
- Nelloh, Liza Agustina Maureen. (2017). Intentions to Apply as Internship Students on Digital Start-Up Companies in Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 20 No 2.
- Sandberg, Sheryl. (2013). *Lean In: Women, Work, And The Will To Lead*. New York: Alfred A. Knopf.
- Sari, Nayunda Andhika. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketertarikan pada Organisasi dan Intensi untuk Mendapatkan Pekerjaan: Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Invasi* Vol. 5 No. 1. JMBI UNSRAT.
- Sekaran, Uma. (2014). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (fourth edition). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (sixth edition). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Seto, Agung Anggoro. (2018). Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian pada Dosen di Universitas Trdinanti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 9 No. 2. Universitas Indo Global Mandiri.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ten Broek, Mireille. (2015). *From Employer Attractiveness to Employer Branding: Results of a Mixed Methods Research*. Tesis Master pada School of Management and Governance, Master of Business Administration, Human Resource Management, University of Twente.
- Wei, Yu-Chen; Caho-Ching Chang; Liang-Yang Lin; dan Shih-Chen Liang. (2016). A fit perspective approach in linking corporate image and intention-to-apply. *Journal of Business Research*.