

PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN, DESKRIPSI PEKERJAAN, DAN KOMPENSASI YANG DITAWARKAN PERUSAHAAN TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN

**Octavianus Sumardana⁽¹⁾
Agoes Ganesha Rahyuda⁽²⁾
Desak Ketut Sintaasih⁽³⁾**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: pratamaglimlach@gmail.com

Abstract: The Effect Of Company's Reputation, Job Description and Offered Compensation on Individual's Intention to Apply a Job. Recruitment process is one of key HR activities that should be conducted appropriately in a company. However, the role of prospective employees in providing inputs to the company regarding the recruitment process is not clear. The aim of this research is to understand the perspectives of potential employees regarding the effect of company's reputation, job description and offered compensation on individual's intention to apply a job. The participants are 73 final-year undergraduate students at the Faculty of Economics and Business Universitas Udayana, with the proportionate stratified random sampling as the sampling method. This research used multiple regressions as its data analysis method. This research found that all three variables influence individual to apply a certain job. One interesting finding is that the individual tends to be motivated to apply job if he or she finds that the company has a clear job description.

Keywords: company's reputation, job description, offered compensation, intention to apply jobs

Abstrak: Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompensasi yang Ditawarkan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. Proses rekrutmen merupakan langkah penting bagi sebuah perusahaan tapi penelitian mengenai cara membangun sistem rekrutmen perusahaan dengan mempertimbangkan masukan-masukan dari lingkungan eksternal perusahaan (khususnya calon karyawan) masih sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi calon karyawan tentang pengaruh reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan, dan kompensasi yang ditawarkan terhadap minat calon karyawan melamar pekerjaan di perusahaan. Responden penelitian ini adalah 73 orang (populasi 269 orang) mahasiswa aktif reguler semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana yang dipilih dengan metode *proportional stratified random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan variabel yang paling dominan adalah deskripsi pekerjaan.

Kata kunci: reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan, minat melamar pekerjaan

PENDAHULUAN

Proses rekrutmen yang baik dan sesuai dengan kebutuhan akan membantu perusahaan beroperasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas (Navdeep dan Pankaj, 2010; Geeta *et al.*, 2010; Vijaya, 2012). Selain itu, terdapat banyak ahli yang menyatakan bahwa rekrutmen karyawan berpengaruh negatif terhadap keluar masuk karyawan (*turnover*), serta berpengaruh positif terhadap seleksi dan penempatan karyawan (Bhatnagar, 2007; Holtbrugge *et al.*, 2010). Selain itu, proses rekrutmen yang dirancang dengan baik akan mempengaruhi pelatihan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan (Luthan, 2002; Ghazala, 2013; Oggy, 2013). Permasalahan yang terjadi saat ini

adalah terkait dengan masih sedikitnya penelitian mengenai cara membangun sistem rekrutmen perusahaan dengan mempertimbangkan masukan-masukan dari lingkungan eksternal perusahaan, khususnya calon karyawan. Bahkan di Indonesia belum ada yang meneliti mengenai pandangan dari calon karyawan khususnya calon karyawan potensial yang ada di perguruan tinggi. Pandangan dari lingkungan eksternal, khususnya calon karyawan, perlu diperhatikan karena masukan-masukan dari merekalah yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Nelson, 1997; Francis *et al.*, 2012; Mustapha *et al.*, 2013).

Beberapa penelitian sebelumnya, walaupun tidak terlalu banyak, dapat digunakan untuk menggambarkan situasi pustaka pada area penelitian mengenai kontribusi calon karyawan terhadap proses rekrutmen suatu perusahaan. Seperti misalnya penelitian dari Williamson, dkk. (2010), Sherly (2012) dan Ratnasari (2013) yang menyatakan bahwa reputasi perusahaan dapat menarik calon karyawan potensial yang diinginkan oleh perusahaan. Penelitian lainnya terkait dengan pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan dari Bednarek (2002), Irma (2012), Sarsono dan Suseno (2012) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan akan dapat mempengaruhi ketertarikan calon karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, dan pengembangan karir yang ada di perusahaan yang diinginkan. Penelitian sebelumnya terkait dengan kompensasi yang ditawarkan perusahaan yang diteliti oleh Porter *et al.* (2007), Sulastri (2012), Dharma dan Putra (2013) menyatakan bahwa ketertarikan dalam kompensasi yang ditentukan perusahaan akan berdampak pada kinerja, semangat kerja, *turnover* karyawan serta motivasi kerja yang akan dialami oleh calon karyawan nantinya. Penelitian-penelitian dari ketiga faktor tersebut menunjukkan bahwa reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Namun sayangnya penelitian sebelumnya masih dilakukan secara parsial (terpisah-pisah) dari ketiga faktor tersebut yang berpengaruh terhadap minat melamar individu. Selain itu penelitian ini masih jarang dilakukan di negara berkembang seperti Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. Selain itu juga untuk mengetahui faktor paling dominan yang mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Konteks penelitian ini dilakukan di instansi perguruan tinggi yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana alasannya karena Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana merupakan universitas ternama di Bali dan telah banyak menghasilkan lulusan terbaik dan siap bersaing dalam dunia kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Minat Melamar Pekerjaan

Minat melamar pekerjaan merupakan proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang dimulai dari

serangkaian pencarian informasi lowongan pekerjaan, menentukan pilihan pekerjaan, dan pengambilan keputusan dari calon karyawan untuk menentukan perusahaan yang diinginkan (Wheeler dan Mahoney, 1981; Barber, 1998). Menurut Gatewood *et al.* (1993), ada beberapa tahapan yang dilakukan calon karyawan dalam minat melamar pekerjaan, pertama memilih dan mempertimbangkan pekerjaan yang mereka inginkan, tahapan berikutnya mencari informasi dari sumber rekrutmen yang dibuat oleh perusahaan, kemudian membuat pilihan untuk menerima atau tidak pekerjaan tersebut.

Reputasi Perusahaan dan Minat Melamar Pekerjaan

Reputasi perusahaan adalah persepsi dari *stakeholder* mengenai kinerja, kepercayaan terhadap perusahaan, aktivitas komunikasi yang dilakukan perusahaan, dan rasa emosional terhadap perusahaan dari waktu ke waktu (Fomburn, 1996; Walsh *et al.*, 2008). Reputasi menjadi perhatian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, keunggulan bersaing dan menyelaraskan kebijakan yang diambil perusahaan (Wang, 2006; Lewis, 2001).

Beberapa penelitian sebelumnya dari Williamson dkk. (2010) yang meneliti mengenai reputasi perusahaan, rekrutmen melalui *website* dan ketertarikan calon pelamar, melihat bahwa ada keterkaitan antara reputasi perusahaan dengan rekrutmen melalui *website* perusahaan. Dengan menggunakan perkembangan teknologi dalam proses rekrutmen, perusahaan dapat lebih unggul dalam memperoleh karyawan potensial. Penelitian dari Sherly (2012) yang meneliti mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan *word of mouth* terhadap pembuatan keputusan melamar pekerjaan. Dalam penelitiannya, reputasi perusahaan dan *word of mouth* mengenai perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan melamar pekerjaan. Penelitian dari Ratnasari (2013) yang melakukan studi tentang proses rekrutmen tenaga kerja linmas di badan persatuan bangsa, politik dan linmas Kabupaten Malinau. Penelitian dilihat dari beberapa aspek seperti: rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan selama ini kurang berjalan dengan baik. Permasalahan yang terjadi karena kurangnya keterbukaan informasi dan adanya praktek nepotisme yang terjadi dalam proses seleksi. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diasumsikan hipotesis pertama sebagai berikut: ***Reputasi perusahaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan***

Deskripsi Pekerjaan dan Minat Melamar Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan adalah dokumen tertulis yang menguraikan tugas-tugas, proses-proses atau fungsi yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan (Bogardus, 2004; Mathis dan Jackson, 2009). Deskripsi pekerjaan membantu calon karyawan untuk dapat mengenal tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Deskripsi pekerjaan harus dipahami dengan baik agar praktek manajemen sumber daya manusia berjalan dengan efektif (Muhammad, 2011; Marwansyah, 2012).

Penelitian sebelumnya dari Bednarek (2002) mengenai studi pembuatan deskripsi pekerjaan untuk sumber daya perpustakaan elektronik. Metode dalam menyusun deskripsi pekerjaan tergantung pada siapa yang akan diberikan tugas pada pekerjaan tersebut. Deskripsi pekerjaan disusun untuk menciptakan kualifikasi kerja yang lebih profesional. Penelitian lainnya dari Irma (2012) mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasilnya adalah adanya pengaruh dan signifikan antara deskripsi pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas karyawan. Deskripsi pekerjaan yang jelas termasuk informasi dan koordinasi yang baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Penelitian dari Sarsono dan Suseno (2012) mengenai deskripsi pekerjaan yaitu pengaruh deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini menemukan fakta bahwa deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal dan juga menghasilkan kepuasan dari karyawan tersebut. Adanya informasi mengenai prestasi kerja, pengembangan karir dan uraian tugas yang jelas membantu calon karyawan dalam ketertarikan melamar di perusahaan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diasumsikan hipotesis kedua sebagai berikut: *Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan.*

Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan dan Minat Melamar Pekerjaan

Kompensasi adalah sesuatu yang dapat diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, tunjangan,

asuransi, dan kompensasi non finansial sebagai balas jasa yang telah dilakukan kepada perusahaan (Dessler, 1998; Rivai, 2006; Hasibuan, 2010). Kompensasi jika dikelola dengan tepat dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan, menarik pelamar kerja potensial, mempertinggi daya saing dan memepertahankan karyawan yang ada (Siti dan Tri, 2013). Ada beberapa penelitian yang men-

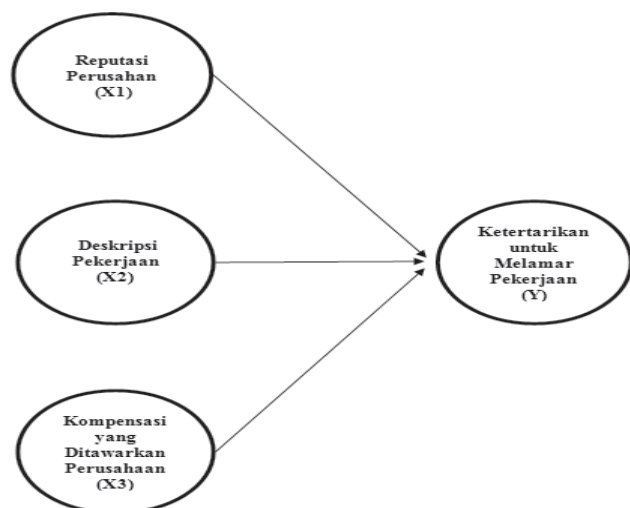
Tunjukkan pengaruh dari kompensasi yang ditawarkan perusahaan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Porter *et al.* (2007) mengenai pengaruh negosiasi gaji terhadap keberhasilan perekrutan karyawan dilihat dari perspektif keadilan. Hasilnya, prosedur adil berdampak positif pada perekrutan dengan negosiasi gaji tinggi, dan akan menghasilkan perekrutan yang kurang baik jika menawarkan gaji yang rendah. Penelitian lainnya dari Sulastrri (2012) mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hasil dari penelitian ini dengan adanya kejelasan kompensasi yang diberikan ketika proses rekrutmen, maka *turnover* karyawan akan tidak berpengaruh pada kompensasi yang diberikan perusahaan. Penelitian dari Dharma dan Putra (2013) tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan menemukan fakta bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan serta kepemimpinan dan kompensasi secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja dan tentunya akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diasumsikan hipotesis ketiga sebagai berikut: *Kompensasi yang ditawarkan perusahaan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan*

Model Konseptual

Pemaparan pustaka diatas menunjukkan sebuah gambaran umum bahwa terdapat pengaruh reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan, dan kompensasi yang ditawarkan terhadap minat melamar pekerjaan seseorang. Pada gambar 1 dapat dilihat model konseptual penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif reguler



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Sumber: Pengembangan dari penelitian sebelumnya

semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana yang berjumlah 269 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* yang merupakan pengambilan sampel dari setiap sub-populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-populasi (Sugiyono, 2009). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan rumus Slovin, dan diperoleh proporsi sampel yang ditunjukkan pada Tabel 1. Untuk memperoleh data yang akan diteliti, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun beberapa instrumen pertanyaan kuisisioner seperti “Saya tertarik melamar pekerjaan pada perusahaan yang saya percaya memiliki reputasi baik” dan “Saya tertarik melamar pekerjaan pada perusahaan yang memberikan penjelasan tugas yang mudah dipahami”.

Setelah kuisisioner disebar, kemudian data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1.
Data Jumlah Mahasiswa Aktif Reguler Semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

Program Studi	Populasi	Sampel
Jurusan Ekonomi Pembangunan	86 Orang	23 Orang
Jurusan Manajemen	106 Orang	29 Orang
Jurusan Akuntansi	77 Orang	21 Orang
Total Mahasiswa	269 Orang	73 Orang

Sumber: Pusat Informasi FEB UNUD, 27 Maret 2014

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdapat tiga aspek yaitu jenis kelamin, program studi, dan perusahaan atau instansi yang diinginkan. Jumlah mahasiswa aktif reguler semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana berjumlah 269 orang, dan responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Rincian karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan aspek jenis kelamin, responden pria mendominasi dengan persentasi yang lebih besar daripada responden wanita. Berdasarkan aspek perusahaan atau instansi, responden yang paling banyak tertarik untuk melamar pekerjaan pada perusahaan perbankan, sedangkan minat melamar pekerjaan yang paling sedikit pada perusahaan perhotelan.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Program Studi			Responden	Persentase (%)
	E.Pembangunan	Manajemen	Akuntansi		
Pria	11	18	15	44	60,27
Wanita	12	11	6	29	39,73
Jumlah	23	29	21	73	100
Perusahaan/Instansi yang Diinginkan	Program Studi			Responden	Persentase (%)
	E.Pembangunan	Manajemen	Akuntansi		
Instansi Pemerintah	8	2	4	14	19,18
Perbankan	12	17	5	34	46,57
Perusahaan Swasta	3	6	10	19	26,03
Perhotelan	-	4	2	6	8,22
Jumlah	23	29	21	73	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil dari instrumen penelitian uji validitas dan uji reliabilitas pada data Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi Item	Cronbach Alpha	Keterangan
	Pernyataan	Total		
Reputasi Perusahaan (X1)	X1.1	0,822	0,890	Valid dan reliabel
	X1.2	0,922		
	X1.3	0,891		
	X1.4	0,856		
Deskripsi Pekerjaan (X2)	X2.1	0,870	0,937	Valid dan reliabel
	X2.2	0,927		
	X2.3	0,927		
	X2.4	0,946		
Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan (X3)	X3.1	0,941	0,930	Valid dan reliabel
	X3.2	0,965		
	X3.3	0,908		
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	X4.1	0,862	0,941	Valid dan reliabel
	X4.2	0,897		
	X4.3	0,964		
	X4.4	0,964		

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Data Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil dari uji validitas menghasilkan korelasi yang terbesar adalah 0,965 dan korelasi yang terkecil adalah 0,822. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini terbukti *valid*.

Variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2006). Hasil dari instrumen penelitian uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel.

Asumsi Klasik

Ada beberapa uji asumsi klasik yang dioperasikan untuk memenuhi persyaratan agar tidak menghasilkan penafsiran yang bias dalam pengujian yaitu dengan uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas,.

Uji normalitas dari hasil *Asymp.Sig (2-tailed)* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,832 dan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dari hasil pengujian *tolerance* dan VIF menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10

Tabel 4.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	T	Signifikansi
Reputasi Perusahaan (X1)	0,832	0,292	3,427	- 1, 844	0,069
Deskripsi Pekerjaan (X2)		0,307	3,261	- 1,358	0,179
Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan (X3)		0,540	1,852	1,523	0,132

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

(10%) dan VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas dari hasil pengujian menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05 terhadap absolut residual secara parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas sehingga layak untuk digunakan memprediksi variabel dependen.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang dipergunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini dengan regresi linier berganda. Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

dalam penelitiannya ada pengaruh positif reputasi perusahaan terhadap ketertarikan melamar pekerjaan.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Berdasarkan data Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi uji t deskripsi pekerjaan sebesar 0,000. Sesuai nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Koefisien regresi $\hat{\beta}_2$ sebesar 0,450, menunjukkan bahwa seiring meningkatnya deskripsi pekerjaan maka akan meningkatkan pula minat melamar pekerjaan pada mahasiswa aktif reguler semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	R ²	Uji Parsial		Uji Simultan	
			t _{hitung}	sig	F _{hitung}	Sig
Reputasi Perusahaan (X1)	0,259	0,729	2,229	0,029	61,870	0,000
Deskripsi Pekerjaan (X2)	0,450		3,980	0,000		
Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan (X3)	0,233		2,737	0,008		

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Berdasarkan data Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi uji t reputasi perusahaan sebesar 0,029. Nilai signifikansi uji t sebesar $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa reputasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Koefisien regresi $\hat{\beta}_1$ sebesar 0,259, menunjukkan bahwa seiring meningkatnya reputasi perusahaan maka akan meningkatkan pula minat melamar pekerjaan pada mahasiswa aktif reguler semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan setelah sebelumnya diteliti oleh Williamson dkk. (2010) yang dalam penelitiannya menyatakan ada keterkaitan antara reputasi perusahaan dengan minat melamar pekerjaan melalui website perusahaan. Sherly (2012) dalam penelitiannya menemukan fakta bahwa terdapat pengaruh reputasi perusahaan dan *word of mouth* terhadap pembuatan keputusan melamar pekerjaan. Ratnasari (2013) menyatakan

pekerjaan setelah sebelumnya diteliti oleh Bednarek (2002) yang dalam penelitiannya menyatakan ada keterkaitan antara deskripsi pekerjaan dengan minat melamar pekerjaan melalui metode penyusunan deskripsi pekerjaan dalam menciptakan kualifikasi kerja yang lebih profesional. Irma (2012) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap pembuatan keputusan melamar pekerjaan melalui adanya koordinasi yang baik dalam efektivitas kerja. Sarsono dan Suseno (2012) menyatakan dalam penelitiannya ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja. Adanya informasi mengenai kualifikasi kerja, pengembangan karir dan uraian tugas yang jelas membantu calon karyawan untuk menjadi tertarik melamar pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Berdasarkan data Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi uji t kompensasi yang ditawarkan perusahaan sebesar 0,008. Sesuai dengan rumusan pada poin 3.10.4, nilai signifikansi uji t sebesar 0,008

$< 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa kompensasi yang ditawarkan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Koefisien regresi $\hat{\beta}$ sebesar 0,233, menunjukkan bahwa seiring meningkatnya kompensasi yang ditawarkan perusahaan maka akan meningkatkan pula minat melamar pekerjaan pada mahasiswa aktif reguler semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif kompensasi yang ditawarkan perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan setelah sebelumnya diteliti oleh Porter *et al.* (2007) yang dalam penelitiannya menyatakan ada keterkaitan antara negosiasi gaji terhadap keberhasilan perekrutan karyawan. Sulastri (2012) dalam penelitiannya menyatakan dengan adanya kejelasan kompensasi yang diberikan ketika proses rekrutmen maka *turnover* karyawan tidak akan berpengaruh pada kompensasi yang diberikan perusahaan. Dharma dan Putra (2013) menyatakan dalam penelitiannya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Dominan

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan, dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan. Agar dapat mengetahui variabel yang dominan, maka dapat dilihat berdasarkan dari nilai *standardized coefficients beta*. Variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta absolut terbesar memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan variabel bebas lainnya yang terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Nilai Standardized Coefficients Beta

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Rangking
Reputasi Perusahaan (X1)	0,259	2
Deskripsi Pekerjaan (X2)	0,450	1
Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan (X3)	0,233	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan perhitungan *standardized coefficients beta* diketahui variabel reputasi perusahaan (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,259, variabel deskripsi pekerjaan (X2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,450 dan variabel kompensasi yang ditawarkan perusahaan (X3) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,233. Dari hasil perhitungan koefisien beta tersebut maka dapat dikatakan bahwa

deskripsi pekerjaan berpengaruh dominan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa aktif reguler semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Deskripsi pekerjaan memiliki koefisien beta lebih besar daripada reputasi perusahaan dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan. Kemudian, berdasarkan hasil statistik, ditemukan fakta menarik bahwa mahasiswa lebih mementingkan pertimbangan reputasi perusahaan, daripada kompensasi yang ditawarkan perusahaan saat melamar pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu reputasi perusahaan, deskripsi pekerjaan, dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Deskripsi pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan deskripsi pekerjaan memiliki nilai koefisien beta yang lebih besar daripada reputasi perusahaan dan kompensasi yang ditawarkan perusahaan. Selain hasil statistik yang menunjukkan variabel dominan, ditemukan juga fakta menarik bahwa calon karyawan lebih tertarik untuk melihat reputasi perusahaan daripada kompensasi yang ditawarkan perusahaan saat ingin melamar pekerjaan.

REFERENSI

- Barber, A. E. 1998. *Recruiting employees*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bednarek, B. M. 2002. Creating a Job Description for an Electronic Resources Librarian. *Library Management Journal*, 23(9):pp:378-383.
- Bhatnagar, J. 2007. Talent Management Strategy of Employee Engagement in Indian ITES employees: Key to Retention Employee Relations. *Journal Management*, 29(6): pp:640-663.
- Bogardus, A. M. 2004. *Professional in Human Resources Certification Study Guide*. Alameda, CA: Sybex, Inc.
- Dessler, G. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Dharma, I. G. D. A. A dan Putra, M. S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT United Indobali Denpasar. *Jurnal Manajemen*, pp:1-16.

- Fombrun, S. M. 1996. Reputation Building and Corporate Strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2):pp:233-258.
- Francis, C., Joy, O., Ideh, D. 2012. The Role of Human Resource Planning in Recruitment and Selection Process. *British Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2):pp:68-78.
- Gatewood, R. D., Gowan M. A. Dan Lauten, Schlager G.J. 1993. Corporate Image, Recruitment Image, and Initial Choice Decisions. *Academy of Management Journal*, pp:414-427.
- Geeta, K., Jyoti, B dan Pandey, K. 2010. Recruitment and Selection Process: A Case Study of Hindustan Coca-Cola Beverage Pvt.Ltd, Gangyal, Jammu, India. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 1(4):pp:441-446.
- Ghazala, I. 2013. A comparative study of Recruitment & Selection, Training and Development policies in Indian MNCs and Foreign MNCs. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(5):pp:29-43
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Holtbrugge, D. C., Friedmann, dan Puck, J. F. 2010. Recruitment and Retention in foreign Firm in India: A Resource-based view. *Journal of Human Resource Management*, 49, pp:439-455.
- Irma, N. P. 2012. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan koordinasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PLN Cabang Medan. *Skripsi Sarjana Manajemen Universitas Sumatera Utara*.
- Lewis, S. 2001. Measuring Corporate Reputation. *Corporate Communications: An International Journal*. 6(1):pp:31-35.
- Luthans, F. 2002. The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 6:pp:695-706.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L dan Jackson, J. H. 2009. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, A. 2011. Some Recent Trends in Writing Job Description for the Purpose of Job Evaluation: A Reflective View. *American International Journal of Contemporary Research*, 1(3):pp:6-14.
- Mustapha, A., Ilesanmi, O., dan Aremu, M. 2013. The Impacts of well Planned Recruitment and Selection Process on Corporate Performance in Nigerian Banking Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9):pp:633-648.
- Nelson, J. B. 1997. The Boundaryless Organization: Implications for Job Analysis, Recruitment, and Selection. *Human Resource Planning Journal*, 4:pp:39-49.
- Navdeep, K dan Pankaj G. 2010. British Journal of Humanities and Social Sciences. *Asian Journal of Management Research*, pp:327-336.
- Oggy, K. Y. 2013. Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan di PT Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal AGORA*, 1(3):pp:1-5.
- Porter C. O. L. H., Conlon D. E., and Barber A. E. 2007. The Dynamics of Salary Negotiations: Effects on Applicants Justice Perception and Recruitment Decision. *The International Journal of Conflict Management*, 15(3):pp:273-303.
- Ratnasari, D. 2010. Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Linmas di Badan Kesatuan Bangsa dan Linmas Kabupaten Malinau. *eJurnal Pemerintahan Integratif*, 1(1): pp:75-90.
- Rivai, V. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarsono dan Suseno, D. 2012. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(2):pp:139-149.
- Sherly, R. F. 2012. Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Komunikasi Word-of-Mouth Terhadap Pembuatan Keputusan Melamar Pekerjaan. *Tesis: Program Pascasarjana Universitas Indonesia*.
- Siti, F., dan Tri, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi ke 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, I. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal NeO-Bis*. Volume 6, No 1 Juni 2012.
- Walsh, Mitchell V. W., Jackson P. R. and Betty S. E. 2008. Examining the Antecedent and

- Consequences of Corporate Reputation: A Customer Perspective. *British Journal of Management*, 20:pp:187-203.
- Wang, Y. J., Kendampully, H. L., Guincheng, S. 2006. The role of Brand Equity and Corporate Reputation ind CRM: Chinese Study. *Corporate Reputation Review*. 9(3): pp:179-197.
- Wheeler, K. G. dan Mahoney, T. M. 1981. The Expectancy Model in the Analysis of Occupational Preference and Occupational Choice. *Journal of Vocational Behavior*, 19,pp:113-122.
- Williamson, J. E., Lepak, D., dan Sarma, A. 2010. Firm Reputation, Recruitmen Web Site, and Attracting Applicants. *Journal of Human Resource Management*, 49(4):pp:669-687.
- Vijaya, M. 2012. The Effectiveness of Employee Referral as a Recruitment Source. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 1(11):pp:12-25.