

DAYA TARIK PERUSAHAAN DAN KOMPETENSI KARIR YANG MEMENGARUHI NIAT MELAMAR PEKERJAAN PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR



Penelitian ini dibiayai oleh:
Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
berdasarkan
Surat Keputusan Nomor 1867/E4/AK/04/2021 tanggal 07 Juni 2021 dan Perjanjian/Kontrak
Nomor 066/E4.1/AK.04.PT/2021 tanggal 12 Juli 2021, Nomor 3278.8/LLS/PG/2021 tanggal 21
Juli 2021, Nomor 23.17/UTY-R/KLP-BP/VII/2021 tanggal 23 Juli 2021



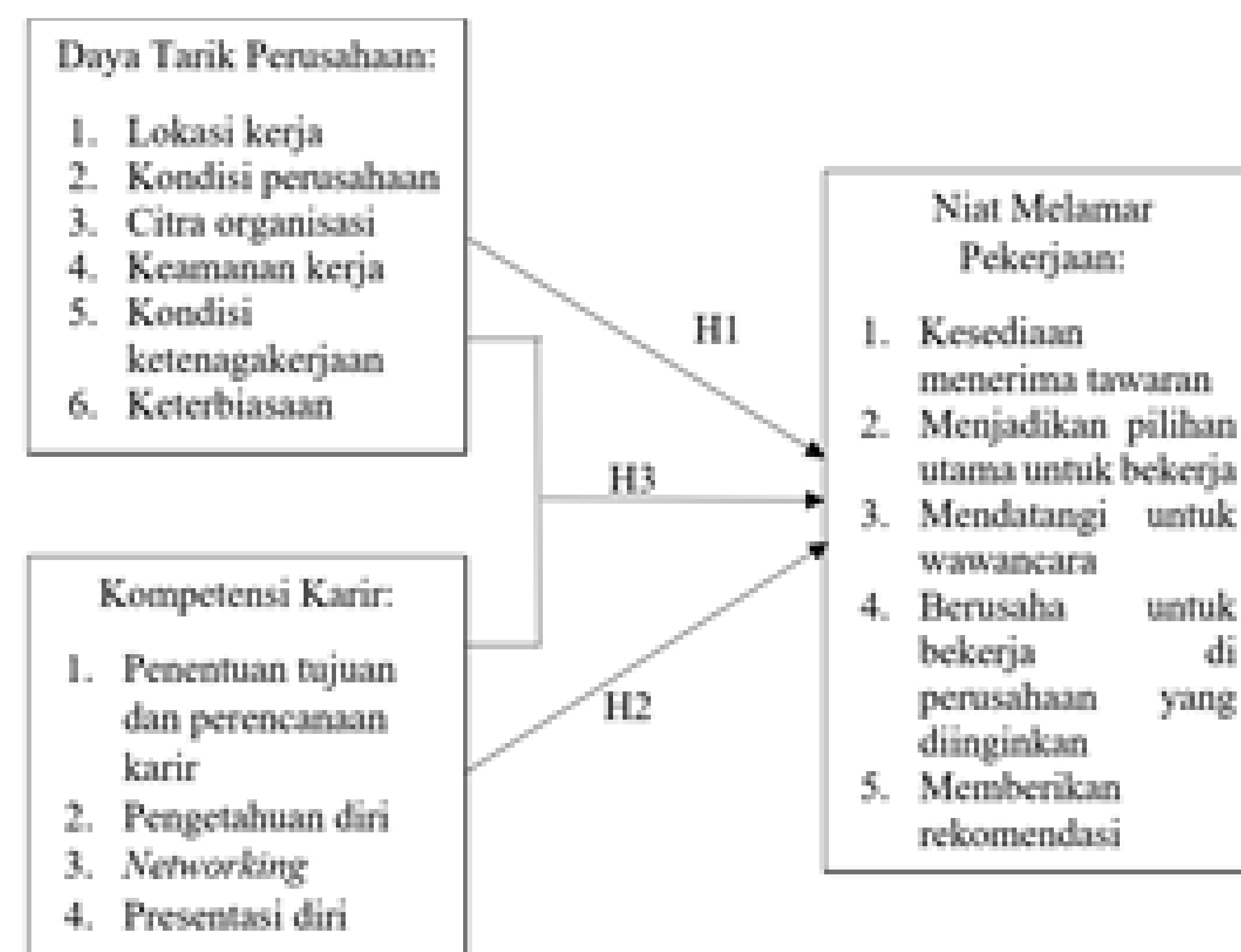
Peneliti
Gia Rizky, S.M.B., M.M. (0526109001)
Dwi Utami Puterisari, S.Si., M.M. (0526108504)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA**

01 Latar Belakang

Berbagai faktor dalam atribut organisasi menjadi daya tarik bagi pencari kerja untuk melamar pekerjaan. Tidak hanya itu, minat melamar kerja juga dipengaruhi oleh kompetensi karir yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor dalam atribut organisasi yang menjadi daya tarik perusahaan dan kompetensi karir yang dimiliki individu terhadap minat melamar pekerjaan.

02 Kerangka Penelitian



03 Metodologi

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan data primer dilakukan dengan kuesioner Responden berjumlah 80 mahasiswa tingkat akhir di wilayah DIY. Model dan hipotesis diuji menggunakan IBM SPSS 23.

04 Hasil Penelitian

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).

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.

05 Kesimpulan

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.

06 Implikasi

1. Menjadi referensi bagi perusahaan yang sedang membuka lowongan pekerjaan untuk fokus pada atribut-atribut utama yang paling menjadi pertimbangan pelamar dalam melamar pekerjaan
2. menjadi literatur bagi para HR specialist untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi niat melamar pekerjaan

