

Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan

Dewi Indah Febrianti^{1✉}, Christiawan Hendratmoko²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Surakarta.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui bagaimana kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan reputasi perusahaan mempengaruhi minat pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan. Data dikumpulkan melalui teknik kuantitatif menggunakan kuesioner melalui *Google Forms* dengan metode *non probability sampling* yakni *purposive sampling*. Pada penelitian ini sudah dilakukan uji instrument data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), persamaan regresi linier berganda, uji t serta juga koefisiensi determinan sehingga dalam penelitian ini didapatkan hasil yaitu kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan sehingga kompensasi dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo. Sedangkan tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan sehingga tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan bukan merupakan faktor yang dipertimbangkan dalam melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo.

Kata kunci: Minat melamar pekerjaan; kompensasi; karakteristik pekerjaan; tanggung jawab sosial perusahaan; reputasi perusahaan

The influence of compensation, job characteristics, corporate social responsibility and company reputation on interest in applying for jobs

Abstract

The purpose of this study was to determine how compensation, job characteristics, corporate social responsibility, and company reputation affect the interest of job seekers in Sukoharjo Regency in applying for jobs. The data collection technique in this research is a quantitative technique using a questionnaire through Google Forms with a non-probability sampling method, namely purposive sampling. In this study, instrument data tests (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression equations, t test and also determinant coefficients were carried out so that in this study the results obtained were compensation and Job characteristics partially have a significant influence on interest in applying for jobs in Sukoharjo Regency so that compensation and job characteristics are factors that are considered in applying for jobs in Sukoharjo Regency. While corporate social responsibility and corporate reputation partially do not have a significant effect on interest in applying for jobs in Sukoharjo Regency so that corporate social responsibility and company reputation are not factors to be considered in applying for jobs in Sukoharjo Regency.

Key words: Interest in applying for a job; compensation; job characteristics; corporate social responsibility; company reputation

Copyright © 2022 Dewi Indah Febrianti, Christiawan Hendratmoko

✉ Corresponding Author

Email Address: dewi.indah9229@gmail.com

DOI: 10.29264/jkin.v19i2.10927

PENDAHULUAN

Komponen paling penting agar bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar di antaranya yakni sumber daya manusia. Jika bagian-bagian ini memiliki kualitas yang buruk atau tidak ada sama sekali, perusahaan akan kesulitan dalam mengelola dan beroperasi dengan benar, bahkan jika semua sumber daya lainnya tersedia. MSDM atau manajemen sumber daya manusia berperan krusial dalam pertumbuhan perusahaan. Output perusahaan akan jauh baik jika memiliki sumber daya manusia yang baik.

Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia juga bisa menyeleksi calon pelamar kerja pada saat rekrutmen karyawan. Semakin banyak pelamarnya maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang beragam kemampuannya dan juga berkualitasnya. Dari hasil rekrutmen tersebut nantinya akan dilatih agar karyawan baru tersebut siap untuk bekerja. Sering kali orang yang memiliki kemampuan yang baik mengincar perusahaan dengan reputasi yang baik pula untuk dia bekerja. Selain mempengaruhi penjualan/*in come* perusahaan reputasi perusahaan juga mempengaruhi minat dari pelamar kerja. Bertambah baiknya reputasi perusahaan, maka akan bertambah meningkat pencari kerja yang tertarik bekerja di perusahaan ini.

Kebanyakan calon karyawan mempertimbangkan hal-hal yang menyangkut perusahaan yang dilamarnya, seperti kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan terhadap sekitar dan juga reputasi perusahaan di masyarakat. Beberapa faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap minat pencari dalam melamar pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu hal utama yang dipertimbangkan oleh pencari dalam menentukan melamar pekerjaan. Ini merupakan imbalan yang karyawan terima baik berwujud fisik ataupun non fisik. Kompensasi bisa berupa kompensasi langsung seperti gaji beserta tunjangannya, kompensasi tidak langsung berupa fasilitas dari perusahaan seperti rumah dinas, kendaraan dinas ataupun akses internet selain itu juga berupa kompensasi non finansial seperti jam kerja yang fleksibel dan juga penghargaan atas prestasi. Mayoritas orang berburu pekerjaan karena alasan finansial. Rivai (2006) menjelaskan bahwa karyawan menerima balas jasa dalam bentuk asuransi, tunjangan, insentif, upah, gaji, serta kompensasi nonfinansial lainnya dari perusahaan. Ringkasnya, kompensasi yakni suatu hal yang diterima karyawan sebagai imbalan atas usaha mereka, baik finansial maupun nonfinansial, dan juga termasuk fasilitas perusahaan.

Setiap pekerjaan memiliki karakter atau keistimewaan masing-masing dan berbeda-beda dalam menyelesaikannya. Chaplin (2011) memaparkan bahwa karakteristik ialah sifat yang khas. Sementara itu, karakteristik pekerjaan yakni dasar untuk produktivitas organisasi dan kepuasan kerja yang memiliki peran krusial dalam kelangsungan serta keberhasilan organisasi. Beberapa sifat dari tugas yang memperlihatkan tingkat kepuasan, keberagaman tugas, dan tanggung jawab yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dinamakan dengan karakteristik pekerjaan.

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Sosial Responbility* yang sering disebut dengan CSR merupakan sikap perusahaan terhadap masyarakat sekitar ataupun lingkungan. Sasaran dari tanggung jawab sosial perusahaan ini adalah masyarakat yang tinggal di lingkungan sekitar perusahaan ataupun umum. *The Word Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) memberikan definisi dari tanggung jawab sosial perusahaan atau CSR yakni: “*continued commitment by the company to contribute to economic development and to behave ethically while improving the quality of life of the workforce and their families and society in general as well as the local community.*” Jika di terjemahkan yaitu komitmen berkelanjutan dari perusahaan untuk berkontribusi pada pembangunan perekonomian dan bertindak secara etis sekaligus meningkatkan kualitas hidup sumber daya beserta keluarganya, serta masyarakat luas dan komunitas lokal.

Melalui beberapa faktor tersebut diatas akan membentuk kesan buruk atau sebaliknya di masyarakat. Semakin baik kesan masyarakat terhadap perusahaan maka secara otomatis akan menciptakan reputasi perusahaan yang baik begitu pula sebaliknya, jika kesan di masyarakat buruk maka reputasi perusahaan juga akan buruk. Reputasi perusahaan mengacu penjelasan dari Sherly (2012), Octavianus (2014), dan Williamson *et al.* (2010) bisa membuat calon tenaga kerja potensial yang diperlukan tertarik pada perusahaan. Menurut Rachmatika (2013) calon tenaga kerja potensial cenderung memilih perusahaan yang bereputasi baik.

Di era digital saat ini informasi dapat dengan mudah disebar luaskan kepada masyarakat, termasuk juga informasi lowongan pekerjaan yang banyak dipajang di media sosial, sehingga tidak

ada alasan tidak bekerja karena tidak mendapatkan informasi lowongan pekerjaan. Saat ini banyak tersedia lowongan pekerjaan yang dibuka oleh perusahaan baik secara *online* ataupun *offline*, namun banyak pertimbangan dari pencari kerja dalam memilih perusahaan dan posisi jabatan. Minat melamar pekerjaan para pencari kerja memiliki peran penting agar posisi jabatan di lowongan tersebut terisi.

Di Kabupaten Sukoharjo terdapat banyak warga dalam usia kerja, mereka sering disebut pencari kerja (pencari kerja). Pencari kerja tersebut terdiri dari usia matang/dewasa yang telah memiliki pengalaman kerja dan pencari kerja baru seperti para lulusan Sekolah Menengah Kejuruan/ Sekolah Menengah Atas yang belum memiliki pengalaman bekerja ataupun mencari kerja. Tak sedikit dari mereka yang pilih-pilih pekerjaan, mereka sering membandingkan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Sehingga mengakibatkan banyak lowongan pekerjaan yang tidak terisi, terbukti pada ihtisar statistik antar kerja pencari kerja, lowongan dan penempatan Kabupaten Sukoharjo pada bulan Juni 2021 masih terdapat lowongan yang belum terisi.

Tinjauan Pustaka

Minat Melamar Pekerjaan

Minat melamar kerja menurut Marwansyah (2012:111) yakni proses ketertarikan untuk mempunyai pekerjaan diawali dengan memperoleh informasi tentang lowongan pekerjaan, dan kemudian calon karyawan akan membuat pilihan dan keputusan di perusahaan mana yang akan dilamar tergantung pada informasi yang dikumpulkan dan didapatkan.

Minat melamar kerja juga dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Barber, 1998 yang dikembangkan oleh Sumardana (2014). Minat melamar pekerjaan mencakup indikator yang meliputi: pembuatan keputusan, penentuan pilihan pekerjaan, pencarian informasi pekerjaan, dan kebutuhan akan pekerjaan. Ketertarikan seseorang dalam melamar pekerjaan didorong oleh motivasi untuk memenuhi semua yang dibutuhkannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa minat melamar pekerjaan adalah ketertarikan seorang calon karyawan terhadap lowongan pekerjaan atau majikan (perusahaan) ditunjukkan dengan adanya upaya pencarian informasi lowongan pekerjaan yang kemudian akan dipilih pilah hingga akhirnya menentukan pilihan perusahaan mana yang akan dilamar.

Kompensasi

Kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya. Rivai (2006) menjelaskan bahwa karyawan menerima balas jasa dalam bentuk gaji, insentif, ipah, asuransi, tunjangan, serta kompensasi non-finansial lainnya dari perusahaan. Ringkasnya, kompensasi ialah suatu hal yang karyawan terima sebagai imbalan atas usahanya, baik finansial maupun nonfinansial, dan juga termasuk fasilitas perusahaan. Sedangkan menurut Martoyo (2007:115) Kompensasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk merekrut, mempertahankan karyawan, dan memotivasi calon karyawan potensial di masa depan.

Dharma dan Putra (2013), Sulastri (2012), juga Octavianus (2014), dalam penelitian yang dilakukan menjerangkan bahwa kompensasi perusahaan dapat berdampak pada motivasi calon karyawan dan *turnover*, kinerja, dan semangat kerja pegawai. Dari pemaparan tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi yakni hak-hak yang karyawan terima dari perusahaan untuk penyelesaian tugasnya baik berupa gaji, tunjangan, insentif atau pun bonus yang nantinya juga akan berimbas pada ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan dan kinerjanya.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Panudju (dalam Nabilla, 2015) menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan karyawan mengungkapkan jumlah keputusan yang mereka buat di tempat kerja dan berapa banyak tugas yang harus mereka selesaikan.

Karakteristik pekerjaan berdasar pada pemaparan dari Hackman dan Oldham dalam Robbins (2007) merupakan suatu pendekatan untuk merancang pekerjaan yang memperlihatkan bagaimana deskripsi pekerjaan dalam dimensi-dimensi inti yakni umpan balik, otonomi, arti tugas, identitas tugas, serta keanekaragaman keterampilan. Sedangkan Elbadiansyah (2019:41) menjabarkan, karakteristik pekerjaan adalah uraian informasi dari pekerjaan yang menyangkut berbaagi tanggung jawab serta tugas-tugas yang diberikan pada karyawan serta pembebanan kewajiban pekerjaan pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakter dari masing-masing pekerjaan itu berbeda-beda termasuk didalamnya tugas, tanggung jawab dan juga cara menyelesaikannya.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Corporate Social Responsibility (CSR) ialah sebutan lainnya dari tanggung jawab sosial perusahaan dimana ini ialah pendekatan bisnis pada pembangunan berkelanjutan melalui menawarkan manfaat lingkungan, sosial, serta ekonomi kepada semua pemangku kepentingan. CSR ini ialah suatu komitmen untuk beroperasi sesuai hukum, bertindak secara etis, serta berkontribusi bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat dan karyawan. CSR menurut argumen Prastowo dan Huda (2011:17) merupakan cara alami bagi perusahaan sebagai pembersihan pendapatannya yang besar. Seperti dipahami, metode perusahaan dalam mencari keuntungan terkadang dapat merugikan orang lain, baik secara tidak sengaja maupun sengaja. Tanggung jawab sosial perusahaan sebagaimana penjelasan dari ISO 26000 dalam (Prastowo dan Huda 2011) yaitu *“the organization is responsible for the consequences of its activities and decisions on the environment and society through transparent and ethical actions that contribute to development, a form that includes social welfare and health; integrated across organizations and practiced in relationships; in accordance with the applicability of existing law and consistent with international norms; and taking into account stakeholder expectations.”* Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia: “Bentuk organisasi dalam bertanggung jawab atas akibat aktivitas dan keputusannya terhadap lingkungan dan masyarakat melalui tindakan etis dan transparan yang berkontribusi pada pembangunan berlanjut, mencakup pula kesejahteraan sosial dan kesehatan; terintegrasi di berbagai organisasi serta dipraktikkan dalam hubungannya; sesuai akan keberlakuan hukum yang ada dan konsisten dengan norma perilaku internasional; serta mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan”. Perseroan berkomitmen menerapkan CSR sebaik mungkin dengan bermacam program yang dimilikinya, di mana perseroan sudah ikut memberi kontribusi dalam kegiatan donor danrah, beasiswa, penyiaran saluran televisi pemerintah, serta pelaksanaan kampanye anti-narkoba.

Reputasi Perusahaan

Wartick (2002) memberikan definisi komprehensif dari reputasi perusahaan yakni pandangan atau persepsi setiap pemangku kepentingan (*stakeholder*) secara kompleks terkait sebaik apakah kinerja organisasi tersebut. Sementara itu, reputasi perusahaan mengacu pemaparan dari Williamson dkk. (2010) yakni penilaian pemangku kepentingan yang ditinjau berdasarkan kinerja perusahaan. Williamson dkk. (2010) dalam penelitiannya berusaha melihat bagaimana reputasi perusahaan dipengaruhi oleh atribut perusahaan. Sedangkan reputasi perusahaan mengacu penjelasan dari Kamaludin (2010) merupakan cara bagaimana pihak lainnya melihat suatu perusahaan.

Sehingga bisa didapatkan kesimpulan bahwa reputasi perusahaan yakni persepsi atau pandangan dari masing-masing pemangku kepentingan secara kompleks terkait kinerja perusahaan yang bisa dimanfaatkan menjadi pertimbangan untuk dapat menarik minat dari pencari kerja pekerjaan dalam melamar pekerjaan. Mengacu penjelasan dari Lewis (2001), perusahaan harus dapat menghubungkan kinerja dengan kebijakan untuk menciptakan reputasi yang positif. Dolphin (2004), berpendapat sebagai perwakilan kinerja dari kompleksitas perusahaan terkait segi sosial perusahaan, sehingga reputasi perusahaan perlu diperhatikan.

METODE

Sumber data

Data primer dan sekunder dipergunakan menjadi sumber data penelitian ini. Data primer ialah suatu data dimana ini didapatkan melalui objek yang diteliti. Objek penelitian ini diambil dari penyebaran kuisisioner melalui media *google form* terhadap responden. Pada penelitian ini peneliti telah menyediakan kuesioner dengan media *google form* yang berisi beberapa pernyataan kepada para responden dengan beberapa kriteria. Responden harus memenuhi minimal 2 kriteria dibawah ini:

Telah memasuki usia diijinkan pemerintah untuk bekerja yaitu 18 tahun keatas;

Pernah melamar pekerjaan minimal 2 kali;

Terdaftar sebagai pencari kerja; dan

Berdomisili di Kabupaten Sukoharjo.

Sedangkan data sekunder merupakan data dimana ini didapat melalui sumber lainnya yang sudah tersedia. Penelitian ini memperoleh data pencari kerja yang datang ke Dispernaker Kab.

Sukoharjo untuk mencetak kartu AK.1 atau sering dikenal dengan kartu kuning pada bulan Januari hingga bulan Juni tahun 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi sebagaimana penjelasan dari Sugiyono (2016:135) yakni area generalisasi yang mencakup subjek atau objek dengan suatu ciri dan kuantitas yang peneliti tentukan untuk dapat dipelajari serta selanjutnya disimpulkan. Para pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo yang telah mencetak kartu kuning pada bulan Januari hingga bulan Juni tahun 2021 yaitu sebanyak 744 pencari ditetapkan menjadi populasi penelitian ini.

Sugiyono (2015:73) juga menjabarkan, sampel ialah bagian sifat dan jumlah dari populasi penelitian. Jika populasinya besar serta peneliti tidak memungkinkan dalam mempelajari seluruhnya dalam populasi tersebut, seperti terbatasnya waktu, tenaga, dan dana maka sampel dari populasi tersebut bisa dipergunakan. Teknik *non probability sampling* berjenis *purposive sampling* dipergunakan menjadi teknik sampling penelitian ini. Menurut sugiyono (2018:136) *non probability sampling* yaitu suatu teknik dengan tidak memberi kemungkinan yang lebih banyak atau berbeda untuk pengambilan sampel dalam anggota atau aspek yang berbeda dari populasi yang telah dipilih untuk dijadikan sampel. Teori slovin dipergunakan pada penelitian ini dalam menghitung total minimal sampel yang dibutuhkan. Berikut penerapannya:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$
$$n = \frac{744}{744(0.1)^2 + 1}$$
$$n = \frac{744}{744(0.01) + 1}$$

$$n = \frac{7.44 + 1}{744}$$

$$n = \frac{8.44}{744}$$

$$n = 88.15 \text{ dibulatkan menjadi } 88$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidakteelitian sebab kekeliruan penarikan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan (10%)

n = belum diketahui

N = 744

e = 0.1

Sehingga jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 88 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Studi Pustaka

Dalam Djiwandodo, George (2015:201) berpendapat bahwa studi pustaka merupakan pencarian opini pakar atau sumber-sumber tentang sesuatu yang menyangkut tujuan dari dilakukannya penelitian. Peneliti mengumpulkan data untuk penelitian ini yang sesuai dan relevan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian dari beberapa penelitian terdahulu, jurnal-jurnal dan artikel ilmiah terdahulu yang sesuai dengan topic yang diangkat pada penelitian ini.

Kuesioner

Definisi kuesioner berdasar pada pemaparan Sekaran (2006:82) merupakan suatu daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti yang nantinya diisi oleh para responden, dan umumnya dalam alternatif yang dengan jelas telah didefinisikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sugiyono (2016:177) menyatakan bahwa uji validitas yakni pengujian yang dipergunakan untuk melihat validitas item, dengan mengorelasikan skor item dengan jumlah item, yang akan memperlihatkan tingkat seberapa akuratnya data yang ada pada objek dengan data yang diperoleh peneliti. Dasar peneliti dalam pengambilan keputusan uji validitas adalah jika r hitung bernilai $> r$ tabel maka dinilai valid suatu data, bila r hitung bernilai $< r$ tabel maka dinilai tidak valid suatu data. Pengujian diperoleh hasil yaitu:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	1	0,794	0,174	Valid
	2	0,838	0,174	Valid
	3	0,817	0,174	Valid
	4	0,781	0,174	Valid
	5	0,739	0,174	Valid
Kompensasi (X1)	1	0,861	0,174	Valid
	2	0,825	0,174	Valid
	3	0,770	0,174	Valid
	4	0,727	0,174	Valid
	5	0,807	0,174	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	1	0,810	0,174	Valid
	2	0,764	0,174	Valid
	3	0,765	0,174	Valid
	4	0,803	0,174	Valid
	5	0,796	0,174	Valid
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	1	0,792	0,174	Valid
	2	0,882	0,174	Valid
	3	0,851	0,174	Valid
	4	0,748	0,174	Valid
	5	0,802	0,174	Valid
Reputasi Perusahaan (X4)	1	0,729	0,174	Valid
	2	0,731	0,174	Valid
	3	0,780	0,174	Valid
	4	0,615	0,174	Valid
	5	0,697	0,174	Valid

Data tersebut membuktikan bahwa r hitung tiap item pertanyaan memiliki nilai melebihi r tabel $n=88$ (0,174) sehingga bisa disimpulkan bahwa data valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012;177) menerangkan uji reliabilitas adalah terbuktinya data apabila setiap kali suatu hasil ukur diperoleh mempergunakan satu objek, data yang sama diperoleh. Menurut Wiratna Sujarweni (2014), data kuesioner dinilai reliabel jika *Cronbach's Alpha* setiap variabel penelitian memiliki nilai $> 0,600$. Pengujian mendapatkan hasil, yaitu:

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0,853	0,600	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,856	0,600	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,844	0,600	Reliabel
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	0,873	0,600	Reliabel
Reputasi Perusahaan (X4)	0,754	0,600	Reliabel

Mengacu data tersebut, *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel penelitian $> 0,600$ yakni pada variabel minat melamar pekerjaan (0,853), kompensasi senilai (0,856) karakteristik pekerjaan senilai (0,844), tanggung jawab sosial perusahaan (0,873), reputasi perusahaan (0,754).

Uji Normalitas

Pengujian normalitas mengacu penjelasan dari Ghozali (2018; 161) dipergunakan dalam melihat adanya hubungan antara *confounding error* dan residual dalam model regresi linier. Peneliti pada penelitian ini mengambil keputusan dalam uji normalitas dengan dasar yaitu bila *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai $> 0,05$ maka dinyatakan normal distribusi dari data penelitian, bila memiliki nilai $< 0,05$ maka dinyatakan tidak normal distribusi dari data penelitian. Pengujian normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, sehingga didapatkan hasil yaitu:

Tabel 3.
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66353311
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.050
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Mengacu pada data tersebut, *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari pengujian normalitas pada variabel penelitian ini mendapatkan hasil yakni 0,200 atau melebihi 0,05 artinya data yang diuji pada penelitian ini pada variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018; 107) menjelaskan bahwa perancangan uji multikolinearitas guna melihat apakah model regresi menghasilkan keterkaitan antara satu atau lebih variabel bebas (independen). Penyimpulan untuk hasil penelitian ini yaitu: bila *Tolerance* memiliki nilai < 0.10 atau *VIF* > 10 maka multikolinearitas muncul bila *Tolerance* memiliki nilai > 0.10 atau *VIF* < 10 maka multikolinearitas tidak muncul. Hasil pengujian ini, yaitu:

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.317	3.150
1 Karakteristik Pekerjaan	.329	3.044
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	.850	1.177
Reputasi Perusahaan	.923	1.084

Mengacu pada data tersebut bisa disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi karena nilai *Tolerance* setiap variabel $> 0,10$ serta *VIF* setiap variabel memiliki nilai < 10 yaitu variabel kompensasi (0,317; 3,150), karakteristik pekerjaan (0,329; 3,044), tanggung jawab sosial perusahaan (0,850; 1,177) dan reputasi perusahaan (0,923; 1,084).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018;134) dinyatakan baik model regresi yakni yang tidak timbul heteroskedastisitas atau yang homoskedastisitas. Uji *Glejser* dipergunakan pada penelitian ini yakni pengujian hipotesis dengan tujuan guna melihat adanya heteroskedastisitas pada model regresi dengan meregres *absolut residual*. Uji *glejser* ini dalam penyimpulannya dengan mengacu: Bila *Sig.* mendapatkan nilai > 0.05 memiliki arti heteroskedastisitas tidak muncul. Bila *Sig.* memiliki nilai < 0.05 maka heteroskedastisitas terjadi. Hasil pengujian ini dijabarkan, yaitu:

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.010	.048
Kompensasi	-.044	.965
Karakteristik Pekerjaan	.875	.384
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	-1.427	.157
Reputasi Perusahaan	-.251	.803

Data tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig. setiap variabel independen > 0,05 yaitu pada variabel kompensasi (0,965), karakteristik pekerjaan (0,384), tanggung jawab sosial perusahaan (0,157), dan reputasi perusahaan (0,803).

Analisis Regresi Linier Berganda

Wibowo (2012) mengatakan bahwa analisis ini bertugas sebagai alat yang dapat memberikan statement dimana korelasi bahwa terdapat korelasi yang cenderung sejalan (jumlah bisa lebih dari dua) antar independen dan juga dependen variabelnya.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.785	1.205		3.971	.000
Kompensasi	.383	.086	.427	4.467	.000
Karakteristik Pekerjaan	.440	.082	.503	5.345	.000
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	-.075	.050	-.088	-1.503	.137
Reputasi Perusahaan	.047	.056	.047	.838	.405

Mengacu hasil tersebut, maka tercipta persamaan, yakni:

$$Y = 4,785 + 0,383X_1 + 0,440X_2 - 0,075X_3 + 0,047X_4 + e$$

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh output persamaan regresi tersebut bisa dilihat adanya hubungan antar variabel bebas dengan variabel tergantung secara persial. Berdasar pada persamaan kemudian bisa disimpulkan:

Nilai konstanta sejumlah 4,785 memberikan pengertian jika variabel independen ini terdiri atas: Kompensasi (X1), lalu Karakteristik Pekerjaan (X2), lalu Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) dan yang terakhir Reputasi Perusahaan (X4) tidak berubah atau bernilai 0, maka minat melamar pekerjaan senilai 4,785 satuan.

Nilai koefisien regresi dari Kompensasi (X1) yaitu 0,383 dimana maknanya ialah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, bila meningkatnya variabel kompensasi (X1) sejumlah satu satuan, maka minat melamar pekerjaan naik sejumlah 0,383 satuan dengan variabel bebas yang lain diasumsikan memiliki nilai tetap.

Nilai koefisien regresi dari Karakteristik Pekerjaan (X2) adalah 0,440 dimana maknanya variabel karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, bila variabel karakteristik pekerjaan (X2) naik senilai satu satuan, maka minat melamar pekerjaan naik senilai 0,440 satuan dengan variabel bebas yang lain diasumsikan memiliki nilai tetap.

Nilai koefisien regresi dari Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) senilai -0,075. Maknanya, tanggung jawab sosial perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan memiliki pengaruh negatif. Apabila variabel tanggung jawab sosial perusahaan (X3) naik senilai satu satuan, maka variabel minat melamar pekerjaan menurun senilai 0,075 satuan, dengan variabel bebas yang lain diasumsikan memiliki nilai tetap.

Nilai koefisien regresi dari Reputasi Perusahaan (X4) adalah 0,047 yang artinya ialah reputasi perusahaan (X4) mempunyai pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, jika variabel

reputasi perusahaan (X4) naik senilai satu satuan, maka minat melamar pekerjaan naik senilai 0,047 satuan, dengan variabel bebas yang lain diasumsikan memiliki nilai tetap.

Mengacu pada tabel 6, diatas didapatkan kesimpulan yaitu variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai Sig. < 0,05 yakni, pada variabel kompensasi (0,000) serta karakteristik pekerjaan (0,000) sedangkan pada variabel tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan karena nilai Sig. > 0,05 yaitu, pada variabel tanggung jawab sosial perusahaan (0,137) serta variabel reputasi perusahaan (0,405).

Pengaruh kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan (H₁)

Hasil dari peneliti ini yaitu kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo, sehingga H₁ telah terbukti kebenarannya. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dan akan mempengaruhi minat pencari kerja dalam melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang sesuai akan mempunyai daya tarik khusus untuk pencari kerja untuk dapat bergabung sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini yaitu milik Tista Eka Rahayu (2018) menjelaskan bahwa terhadap minat melamar pekerjaan yang sebaran pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Ini dikuatkan dengan hasil dari Bilawal Wildan Itba' Cannaby (2018) sehingga didapatkan hasil bahwa kompensasi yang menarik terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa *freshgraduate* ke bank syariah memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan (H₂)

Hasil pada penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo, sehingga H₂ telah terbukti kebenarannya. Sehingga dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan termasuk faktor penting yang dipertimbangkan oleh pencari kerja serta mempengaruhi minat pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan. Hasil ini ditunjang penelitian dari Yustinus Prayoga Wanandra(2021) dengan hasil yaitu karakteristik pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan, pada lulusan Universitas Atma Jaya Yogyakarta memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan (H₃)

Pada penelitian milik Ilham Aditya Perdana(2019) menunjukan adanya hasil positif dan signifikan antara tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja *fresh graduate* dan juga pada mahasiswa sarjana tingkat terakhir. Namun demikian penelitian ini menghasilkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (X3) terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, sehingga H₃ tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Dapat diartikan tanggung jawab sosial perusahaan bukan faktor penting yang diperhitungkan pencari kerja sebab berpengaruh signifikan terhadap minat pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan.

Pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan (H₄)

Pada penelitian milik Bilawal Wildan Itba' Cannaby (2018) yang didapatkan hasil yaitu reputasi perusahaan yang baik terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa *freshgraduate* ke bank syariah memiliki pengaruh positif dan signifikan. Namun demikian pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa reputasi perusahaan (X4) terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, sehingga H₄ tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan arti bahwa reputasi perusahaan bukan faktor penting yang diperhitungkan pencari kerja sebab tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018;97) menjelaskan bahwa rendahnya nilai *Adjusted R²* memperlihatkan bahwa variabel bebas berkemampuan terbatas dalam menerangkan varian variabel tergantung. Angka di sekitar satu didapatkan hasil yaitu variabel bebas hampir memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan varian variabel tergantung. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang disajikan yaitu:

Tabel 7.
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.747	1.70315

Pada Tabel 7, didapatkan hasil *Adjusted R²* yaitu 0,747 oleh karenanya didapatkan kesimpulan bahwa variabel kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan di Kabupaten Sukoharjo secara bersamaan memiliki pengaruh sebanyak 74,7% dan sebanyak 25,3% dari variabel lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pengkajian sebelumnya, didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan sehingga kompensasi adalah salah satu faktor yang dipertimbangkan pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan;

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan sehingga karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang dipertimbangkan pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan;

Tanggung jawab sosial perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan sehingga bukan faktor yang dipertimbangkan pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan; dan

Reputasi perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan sehingga bukan faktor yang dipertimbangkan pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo dalam melamar pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Barber, Alison. E. 1998. *Recruiting Employees: Individual and organizational Perspectives*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications.
- Dispernaker Sukoharjo. 2021. *Rekap Harian IPK*, Sukoharjo
- Dispernaker Sukoharjo. 2021. Tabel: *Ikhtisar Statistik Antar Kerja, Pencaker, Lowongan Dan Penempatan*, Sukoharjo
- Dolphin, R. 2004. *Corporate Reputation A Value Creating Strategy*. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, 4(3)
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fajrina, Rani Sherli. 2012. *Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Komunikasi Word Of Mouth Terhadap Pembuatan Keputusan Melamar Kerja*. S2 Thesis. FISIP UI.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Junaidi. *r tabel dan t tabel*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. UNJA. diakses pada 12 desember 2021.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Prastowo, Joko dan Miftachul Huda. 2011. *Corporate Social Responsibility Kunci Meraih Kemuliaan Bisnis*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Prayoga Wanandra, Yustinus. 2021. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Atribut Organisasi Terhadap Niat Untuk Melamar Pekerjaan Dengan Daya Tarik Perusahaan Sebagai Pemediasi*. S2 Thesis, UAJY.

- Rachmatika, P.S.R. 2013. *Dampak Pengungkapan Sumber Daya Manusia Terhadap Reputasi Perusahaan. Journal of Accounting*, 2(3):h:1-12.
- Rivai, V. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, Wawan .2016. *Pengaruh Daya Tarik Perusahaan dan Reputasi Perusahaan Terhadap Keinginan Melamar pada Mahasiswa Teknik Informatika*. S2 thesis, UAJY.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business. Edisi Ketujuh. United Kingdom: John Wiley & Sons*.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi III.STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Wildan Itba' Cannaby, Bilal.2018. *Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Mahasiswa Freshgraduate Ke Bank Syariah Dengan Lingkungan Keluarga Sebagai Variabel Intervenin*.S1 Skripsi. IAIN Salatiga.
- Williamson, J.E., Lepak, D., dan Sarma, A. 2010. *Firm Reputation, Recruitment Web Site and Attracting Applicants. Journal of Human Resource Management*, 49(4).