

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

SDM (SDM) sangat penting untuk asosiasi dan organisasi karena mereka dapat mengaktifkan aset yang berbeda. Orang-orang sebagai bagian utama umumnya mengasumsikan bagian yang berfungsi dan berlaku dalam latihan otoritatif organisasi. Mereka adalah organisator, pelaksana, dan regulator yang mengambil bagian yang berfungsi dalam memahami tujuan organisasi. Tanpa SDM, latihan organisasi tidak dapat berjalan seperti yang diharapkan. SDM adalah elemen vital atas dan pengembangan suatu organisasi. Selanjutnya, SDM harus diawasi dengan baik untuk membangun kecukupan dan produktivitas kerja sama, mengingat kelompok adalah unit fundamental dari hampir semua organisasi.

Terlepas dari upaya pemerintah, organisasi juga harus melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki sifat SDM mereka, untuk memberikan yang terbaik. Salah satu sistem yang digunakan organisasi untuk menggarap sifat SDM-nya adalah dengan menerapkan boss marking (nama besar organisasi), dimana organisasi tidak hanya melakukan business marking pada item-itemnya, tetapi juga pada SDM-nya. Seperti yang ditunjukkan oleh Ferizal, 2016 yang dikutip oleh Muhammad Ekhsan (2021) Employer Branding (nama besar organisasi), adalah teknik yang dapat digunakan untuk membentuk unsur-unsur nama organisasi, yang nantinya akan mengenali organisasi dari para pesaingnya. Jenis Employer Branding dapat berupa gambaran yang layak, kualitas organisasi yang positif, budaya kerja yang menyenangkan dan mahir, tempat kerja, dll.

Organisasi-organisasi saat ini dihadapkan pada era lain dari pekerja yang akan datang, khususnya Generasi Z yang memiliki berbagai kualitas dari masa lalu, termasuk Doloitte (salah satu asosiasi pembukuan terbesar di dunia dan merupakan jaringan bantuan profesional dengan administrasi profesional dengan jumlah terbesar di dunia). gaji dan jumlah perwakilan di planet ini) dalam penelitian di Tahun 2019 menetapkan bahwa Generasi Z tidak benar-benar menganggap gaji sebagai pertimbangan penting dalam memilih tugas, mencari kepastian, stabilitas perusahaan, dan pengembangan diri yang dapat dilakukan dengan bekerja. dalam suatu organisasi, dan tidak

dapat dipisahkan dari web dan inovasi korespondensi, mengingat jenis hiburan virtual. Menurut Aslam di kutip dari Sawidji Widioatmadjo (2015) saat ini perusahaan menghadapi *war for talent* (perubahan dalam cara menarik serta mempertahankan bakat sebagai karyawan perusahaan) dimana organisasi harus dapat membuat posisi terampil tertarik bekerja di organisasi sehingga kita dapat memenangkan oposisi. Adanya *war for talent* (perubahan dalam cara menarik serta mempertahankan bakat sebagai karyawan perusahaan) bergabung dengan perubahan atribut usia spesialis dekat, organisasi perlu memisahkan diri dari saingan untuk menarik pekerja terencana yang memenuhi syarat untuk melamar ke organisasi.

Sikap seseorang dalam melakukan suatu langkah untuk mencapai tujuan, misalnya, tujuan untuk mengejar suatu posisi tergantung pada beberapa jenis keyakinan. Salah satu subjek tujuan yang paling umum diteliti berkaitan dengan The Theory of Planned Behavior. TPB adalah hipotesis yang digunakan dalam studi perilaku yang berbeda untuk memperjelas tujuan individu untuk bertindak.

Dari hasil review cenderung terlihat bahwa mentalitas berdampak pada tujuan mengejar jabatan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi penilaian positif alumni baru sebagai calon tenaga kerja maka semakin bertujuan untuk mengejar jabatan. Untuk situasi ini, direktur gerbang profesi perlu menumbuhkan penilaian positif terhadap pendaftaran web dengan memberikan berbagai kenyamanan dalam menggunakan web pendaftaran elektronik, seperti entri sederhana, sorotan langsung, kepuasan kebutuhan data sesuai asumsi kandidat yang direncanakan, dll.

Hipotesis perilaku yang diatur adalah hipotesis yang masuk akal tentang sikap individu terhadap perilaku seperti mahasiswa bereaksi terhadap keinginan untuk mendapat pekerjaan ditambah dengan norma-norma subjektif yang berlaku seperti mendapat dukungan dari orang tua untuk bekerja, dan dengan persepsi faktor kontrol perilaku pengalaman individu dalam bekerja, Hal-hal ini dapat mempengaruhi tujuan individu untuk memainkan cara-cara tertentu dalam berperilaku. TPB diciptakan untuk memaknai perilaku terkait dengan pemanfaatan inovasi dalam administrasi dan barang. TPB adalah model tujuan yang sangat diakui yang telah bermanfaat dalam meramalkan dan memahami perilaku manusia di sejumlah besar keadaan. TPB menunjukkan bahwa figur utama cara berperilaku

manusia adalah tujuan perilaku, yang dipengaruhi oleh mentalitas terhadap perilaku, standar emosional, dan kontrol sosial yang terlihat, (Ajzen,1991 dikutip dalam Santi Rimadias, 2017)

Sifat SDM harus terlihat dari aptitude/kemampuan dan informasi yang mereka miliki yang dapat digambarkan dari tingkat pelatihan yang telah mereka selesaikan. Seseorang yang menyelesaikan pelatihan ke tingkat sekolah yang lebih tinggi memiliki informasi yang luas dan kemampuan/keterampilan yang lebih tinggi. Tanda-tanda tingkat pendidikan selesai juga dapat digunakan untuk menentukan program pengajaran wajib 9 tahun yang direncanakan oleh otoritas publik.

Table 1. persentasePenduduk Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Ijazah/STTB Tertinggi yang Dimiliki berdasarkan Jenis Kelamin di Kota Metro, 2021

Jenis Kelamin	Ijazah Tertinggi yang dimiliki			
	Tidak Punya Ijazah SD	SD/ sederajat	SMP/ sederajat	SMA ke atas
Laki-laki	6,43	13,52	23,27	56,78
Perempuan	7,37	14,25	22,51	55,87
Total	6,91	13,89	22,89	56,31

Sumber : Hasil Olah Susenas BPS Kota Metro

Pemerintah Kota Metro telah melakukan berbagai cara kerja pada sifat diklat sehingga wajar untuk menghasilkan lulusan yang lebih berkualitas dan dapat bekerja pada sifat SDM. Penggambaran penduduk berusia 15 tahun ke atas yang telah menyelesaikan sekolah. Dilihat dari tabel 1, penduduk berusia 15 tahun ke atas di Kota Metro kewalahan oleh penduduk yang telah menyelesaikan pendidikan sekolah menengah atau lebih (56,31 persen); kemudian sisanya adalah individu berusia 15 tahun ke atas yang pindah dari SMP/MTs/Paket B (22,89 persen); yang pindah dari SD/MI/Paket A (13,89 persen); dan tidak memiliki ijazah SD (6,91 persen).

Penduduk usia yang berfungsi adalah semua individu yang berusia 15 tahun ke atas. Penduduk usia yang berfungsi memiliki pola yang secara umum akan meningkat seiring dengan penambahan penduduk di Lampung. Penduduk usia aktif pada Februari 2021 adalah 6,44 juta orang, meningkat

80,3 ribu orang dibandingkan Februari 2020 dan meningkat 40,6 ribu orang dibandingkan Agustus 2020. Sebagian besar penduduk usia berfungsi adalah angkatan kerja, yaitu 71,73 persen (4,62 juta individu), sisanya tidak bekerja.

Tabel 2. Penduduk usia kerja serta angkatan kerja provinsi lampung agustus 2020-agustus 2021

STATUS KEADAAN KETENAGAKERJ AAN	Ags 2020	Feb 2021	Ags 2021	Perubahan Ags20-Ags 21		Perubahan Feb 21-Ags 21	
	RIBU ORANG	RIBU ORANG	RIBU ORANG	RIBU ORANG	PERS EN	RIBU ORANG	PERS EN
PENDUDUK USIA KERJA	6.399,5	6.440,1	6.481,2	81,6	1,28	41,1	0,64
Angkatan kerja	4.489,7	4.619,7	4.495,0	5,3	0,12	-124,7	-2,70
-Bekerja	4.280,1	4.409,8	4.284,3	4,2	0,10	-125,4	-2,84
-Pengangguran	209,6	209,9	219,6	1,1	0,51	0,7	0,34
Bukan Angkatan Kerja	1.909,9	1.820,5	1.986,2	76,4	4,00	165,8	9,11
	persen	Persen	persen	Persen poin		Persen poin	
TINGKAT PENGGURAN TERBUKA (TPT)	4,67	4,54	4,69	0,02		0,14	
-Perkotaan	7,58	8,05	7,85	0,27		-0,20	
-Perdesaan	3,40	2,97	3,26	-0,14		0,29	
TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA (TPAK)	70,16	71,73	69,35	-0,80		-2,38	
-LAKI-LAKI	85,41	86,55	85,55	0,14		-1,00	
-Perempuan	54,13	56,17	52,36	-1,77		-3,81	

Sumber : (Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi SUPAS 2015)

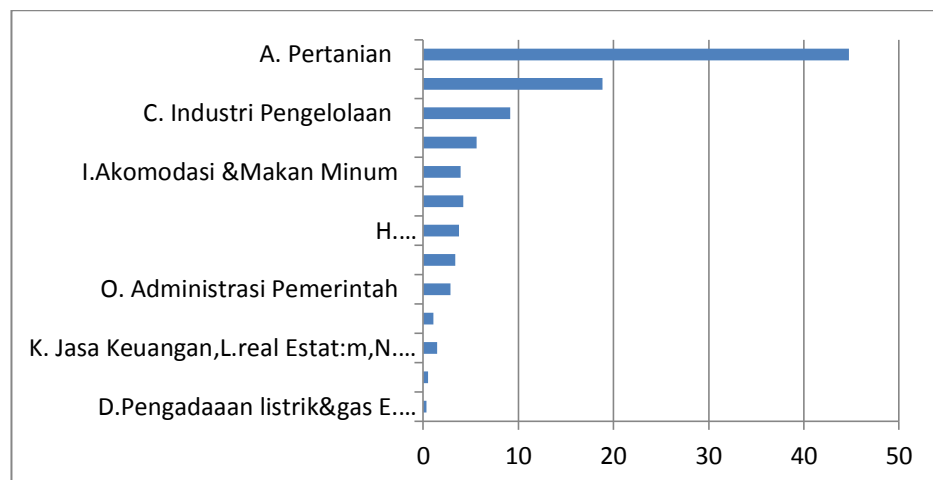
Penciptaan angkatan kerja pada Februari 2021 terdiri dari 4,41 juta orang yang bekerja dan 209,9 ribu orang yang menganggur. Jika dibandingkan dengan Februari 2020 yang merupakan kondisi belum terjadi pandemi Covid-19 di Indonesia, terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja sebesar 66,4 ribu orang. Penduduk yang berfungsi bertambah 50,5 ribu orang dan pengangguran bertambah 15,9 ribu orang. Sementara itu, jika dibandingkan

dengan kondisi Agustus 2020 (keadaan pandemi Covid-19), jumlah angkatan kerja bertambah 130,0 ribu orang.

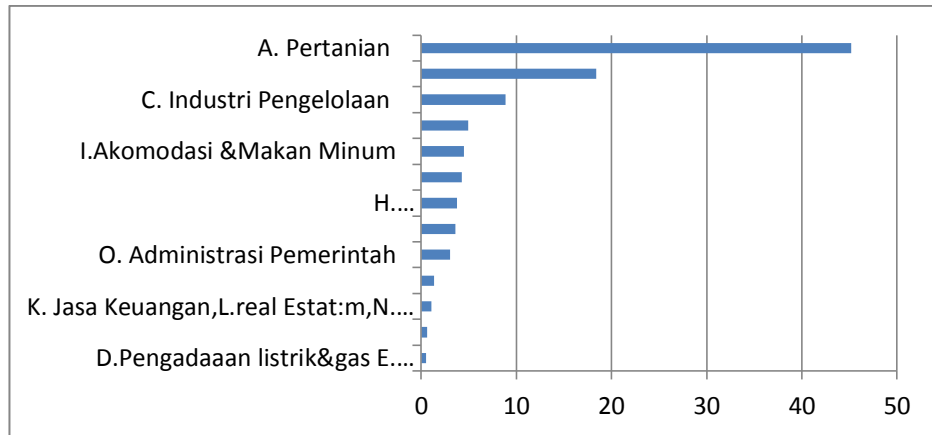
Penduduk yang berfungsi naik 129,6 ribu orang dan pengangguran naik 0,3 ribu orang. Sesuai dengan jumlah angkatan kerja, Angka Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga memiliki contoh perbandingan. TPAK adalah tingkat angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. TPAK menunjukkan tingkat penduduk usia berfungsi yang dinamis secara moneter di suatu negara/kabupaten. LFPR Februari 2021 sebesar 71,73 persen, naik 0,14 fokus suku bunga dibandingkan Februari 2020 dan kenaikan 1,58 fokus suku bunga dibandingkan Agustus 2020.

Dilihat dari orientasinya, TPAK laki-laki lebih tinggi 86,55 persen dibandingkan TPAK perempuan 56,17 persen. Jika dibandingkan dengan Februari 2020, TPAK laki-laki mengalami penurunan sebesar 0,97 fokus laju sedangkan TPAK perempuan mengalami peningkatan. Namun, berbeda dengan Agustus 2020, TPAK rakyat justru meningkat.

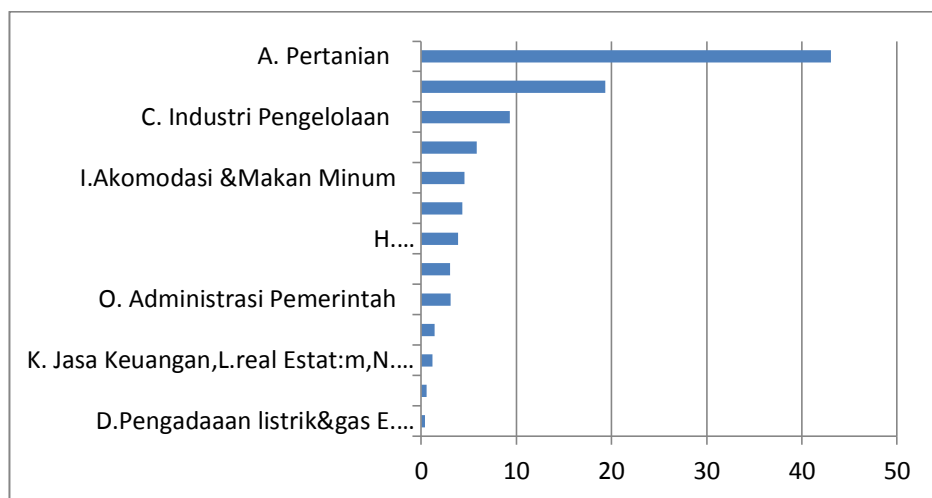
Gambar 1. Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Provinsi Lampung, Agustus 2020-Agustus 2021



Agustus 2020



Februari 2021



Agustus 2021 Sumber : (Perhitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015)

Salah satu hotspot untuk mendapatkan SDM yang berkualitas adalah pengajaran. Salah satu tujuan mencari pendidikan lanjutan adalah untuk mendapatkan posisi yang bagus dan pintu terbuka yang berharga. Salah satu hotspot organisasi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas adalah dari lulusan perguruan tinggi. Menurut M Lutfan Latansa, penjajakan yang diarahkan pada 2 Maret 2020 di Jobfair EEC UGM menunjukkan bahwa organisasi berusaha untuk menunjukkan keunggulan masing-masing, baik sejauh item dan administrasi yang dibuat serta manfaat dan jabatan yang diberikan kepada perwakilan yang akan datang. begitu banyak pekerja yang akan melamar. Namun, tidak semua dari mereka menunjukkan hal ini, beberapa organisasi hanya memahami pusat organisasi mereka dan tidak mempertimbangkan kandidat pekerjaan. Di setiap sudut organisasi diperlukan ciri-ciri yang digunakan dan daftar lowongan pekerjaan.

Dari yang terlihat pada Jobfair ECC UGM, ada beberapa daya tarik organisasi yang dicari oleh para calon pekerja, yaitu barang dan administrasi yang disampaikan, bidang organisasi dan keuntungan yang didapat meskipun tidak banyak. alasan. Hal ini membuat banyak kandidat mendapatkan informasi tentang keuntungan yang akan didapat jika bekerja di organisasi tersebut. Kandidat bahkan menanyakan hal ini selama pertemuan calon karyawan.

Tabel 2. Data Studi Pendahuluan Aspek-Aspek yang Dipertimbangkan Pelamar Kerja

NO	ASPEK	PERSENTASI
1	GAJI	75%
2	RANAH DAN BIDANG PERUSAHAAN	75%
3	LINGKUNGAN KERJA	62,5%
4	KEUANGAN	25%
5	VISI DAN MISI	25%
6	TANGGUNG JAWAB KEPADA MASYARAKAT	50%
7	LOKASI	75%

Sumber M.Lutfhan Latansa, 2020

Mengingat konsekuensi dari konsentrasi pemula di atas, cenderung beralasan bahwa ada perbedaan pandangan antara organisasi dan pencari pekerjaan. Menurut perspektif organisasi untuk menarik kandidat potensial, mereka hanya menunjukkan keuntungan dan keuntungan finansial dari produk dan administrasi mereka dibandingkan dengan pesaing. Sudut pandang yang berbeda, misalnya, visi, misi, tempat kerja, dan kewajiban sosial tidak mereka tunjukkan untuk menarik calon yang potensial. Hal ini membuat banyak kandidat mempertanyakan apakah akan melamar di organisasi tersebut. Sementara itu, menurut perspektif kandidat pekerjaan, ada lebih banyak sudut untuk dipertimbangkan, termasuk tempat kerja, visi, misi, bagaimana organisasi bertanggung jawab atas area lokal dan area organisasi.

Dengan adanya fenomena yang terjadi diatas dapat mempengaruhi niat melamar seseorang dalam mencari pekerjaan. *Employer Branding*(nama baik perusahaan), sikap, norma subjektif, kontrol perilaku dapat memicu ketidakseriusan dalam melamar pekerjaan. Bahkan mahasiswa tingkat akhir

angkatan 2018 yang tahun ini akan menjadi lulusan baru mungkin mempertimbangkan untuk mengejar suatu posisi, sebenarnya mereka mungkin sedang mencari tugas yang tidak terkait dengan pembicaraan yang tidak jauh.

Adanya beberapa factor yang mendorong meningkatnya minat seseorang dalam melamar pekerjaan maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Nama Baik Perusahaan, Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku yang dirasakan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Survey Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Manajemen Angkatan 2018 Universitas Muhammadiyah Metro)"**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya *employer branding*(nama baik perusahaan) perusahaan terhadap karyawan yang bisa mempengaruhi minat melamar kerja seseorang
2. Bagaimana gambaran karir mahasiswa tingkat akhir 2018 UM Metro
3. Permintaan wali agar siswa bekerja sesuai keinginan orang tua mereka
4. Mahasiswa tingkat akhir masih merasa kebingungan dalam penentuan karirnya.
5. Kurangnya mengenai informasi tentang pekerjaan lain

C. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada dampak dari *Employer Branding* terhadap minat untuk mengejar suatu posisi?
2. Apakah ada pengaruh disposisi terhadap minat Melamar Pekerjaan?
3. Apakah ada dampak standar emosional terhadap minat untuk mengejar suatu posisi?
4. Apakah terdapat pengaruh kontrol perilaku terhadap minat Melamar Pekerjaan?
5. Apakah terdapat pengaruh secara simultan dampak disposisi, standar emosi, kontrol sosial terhadap minat mengejar suatu posisi?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *Employer Branding* terhadap minat Melamar Pekerjaan
2. Mengetahui dampak disposisi terhadap minat untuk mengejar suatu posisi
3. Mengetahui dampak standar abstrak terhadap minat mengejar posisi
4. Mengetahui dampak pengendalian perilaku terhadap minat mengejar posisi
5. Mengetahui semua apakah perspektif, standar abstrak, melakukan kontrol minat untuk mengejar posisi

E. Manfaat Penelitian

1. Untuk organisasi
Pemeriksaan ini seharusnya mempersiapkan strategi yang dapat digunakan dalam menentukan keputusan perekrutan tenaga kerja
2. Bagi para ilmuwan
Untuk memperoleh informasi dalam memimpin ujian, baik secara hipotetis maupun pada dasarnya serta menerapkan dan membina informasi yang diperoleh
3. Untuk skolastik
Pemeriksaan ini seharusnya menjadi sumber yang berguna untuk membaca dengan teliti sebagai semacam perspektif atau bahan pustaka untuk spesialis masa depan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bagian ini merupakan bagian dasar yang materinya umumnya menyempurnakan proposisi pemeriksaan yang memuat landasan masalah, perincian masalah, sasaran penelitian, keunggulan penelitian dan sistematika penyusunan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bagian ini menggambarkan hipotesis penting tentang keseimbangan penilaian bos, mentalitas, standar abstrak,

kontrol sosial pada harapan untuk melamar pekerjaan. Tahun lalu mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro. Klarifikasi setiap variabel, eksplorasi masa lalu, struktur dan spekulasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengembangan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metode penelitian, oprasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji kualitas data SDM, analisis data, hipotesis statistik

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN