

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Landasan Teori

1. *Employer Attractiveness*

a. Pengertian *Employer Attractiveness*

Menurut (Sinaga & Pramudita, 2023) *employer attractiveness* ialah keuntungan yang diharapkan oleh seseorang ketika bekerja di suatu perusahaan harus diinformasikan dengan jelas kepada calon karyawan. Oleh karena itu, setiap daya tarik yang dimiliki perusahaan harus disampaikan kepada pencari kerja, terutama kepada kandidat yang diinginkan dan diharapkan. Berbeda dengan apa yang dijabarkan oleh Berthon, *Employer Attractiveness* menurut (Economics et al., 2018), *Employer attractiveness* dapat diartikan sebagai daya tarik atau manfaat yang dilihat oleh calon karyawan dalam bekerja di suatu organisasi tertentu. Ini menjadi faktor penting dalam pemilihan perusahaan tempat bekerja, terutama bagi calon karyawan *freshgraduate*.

b. Indikator *Employer Attractiveness*

Indikator *employer attractiveness* menurut Berthon et al (2005) dalam (Sinaga & Pramudita, 2023) ialah:

1) *Interest Value*

Interest value adalah penilaian terhadap sejauh mana seseorang tertarik pada pemberi kerja yang menyediakan

lingkungan kerja menarik, praktik kerja inovatif, serta memungkinkan kreativitas karyawan untuk menghasilkan produk dan jasa berkualitas tinggi.

2) *Social Value*

Social value adalah penilaian sejauh mana seseorang tertarik pada pemberi kerja yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan, bahagia, serta memiliki hubungan yang baik antara kolega dan suasana tim yang positif.

3) *Economic Value*

Economic value menilai sejauh mana seorang individu tertarik pada pemberi kerja yang menawarkan gaji di atas rata-rata, paket kompensasi, keamanan kerja, dan peluang untuk promosi.

4) *Development value*

Value Development value menilai sejauh mana seorang individu tertarik pada pemberi kerja yang memberikan pengakuan, harga dan kepercayaan diri, serta pengalaman untuk meningkatkan karir dan menjadi batu loncatan untuk pekerjaan di masa depan.

5) *Application Value*

Application value menilai sejauh mana seorang individu tertarik pada pemberi kerja yang memberikan karyawannya kesempatan untuk menerapkan yang telah dipelajari dan

mengajari orang lain dalam lingkungan yang berorientasi pada pelanggan dan kemanusiaan.

Sedangkan indikator *employer attractiveness* menurut (Puri, 2018) ialah:

- 1) *Development Value*, berisi mengenai praktik pembelajaran dan pengembangan organisasi
- 2) *Ethical & Cultural Value*, berisi mengenai nilai etika dan budaya kerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik
- 3) *Economic Value*, berisi mengenai paket dan praktik kompensasi sertamanfaat lain yang menarik dari perusahaan
- 4) *Social Value*, berisi mengenai ukuran perusahaan dan kehadirannya di skala internasional
- 5) *Employer Brand Value*, berisi mengenai karakteristik dan citra positif perusahaan.
- 6) *Innovative Value*, berisi mengenai perusahaan inovatif dengan produk dan jasa berkualitas tinggi.
- 7) *Career Growth Value*, berisi mengenai perusahaan yang menghargai tenaga kerja sebagai batu loncatan untuk pekerjaan dimasa depan.
- 8) *Role Value*, berisi mengenai peran dan pemberdayaan tenaga kerja dalam perusahaan.

- 9) *Familiarity Value*, berisi mengenai keakraban calon karyawan dengan organisasi atau perusahaan.
- 10) *Ease Value*, berisi mengenai pilihan kerja yang fleksibel dalam organisasi.
- 11) *Locational Value*, berisi mengenai bagaimana perusahaan menawarkan pilihan lokasi.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017) dalam (Sari et al., 2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada perusahaan. Serta menurut pendapat dari Simamora (2015) dalam (Putri & Zaman, 2024) kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

b. Indikator Kompensasi

Menurut pendapat dari Hasibuan (2017) dalam (Risnawati, 2017) menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi yaitu:

- 1) Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang digunakan untuk pekerja harian bukan pekerja tetap, sedangkan gaji adalah bayaran yang

diberikan kepada karyawan tiap bulan, minggu atau tahunan secara tetap

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan diluar gaji atau upah, disebut sebagai bonus. Insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja.

3) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, akses internet dan lainnya

4) Tunjangan

Tunjangan adalah bayaran atau jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai pelengkap gaji pokok, misalnya seperti asuransi kesehatan, program pensiun dan lainnya.

Sedangkan menurut Simamora (2017) dalam (Sari et al., 2021) Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi yaitu:

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan

kesepakatan antara pekerjaan dengan pemberi kerja. Gajiumunya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang bersifat secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai perlindungan atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karywan atau pegawai dalam bekerja. Contohcontoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti

mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017) dalam (Risnawati, 2017) yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan

6. Biaya Hidup/*Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan

mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

3. Minat Melamar Pekerjaan

a. Pengertian Minat Melamar Pekerjaan

Menurut Barber (1998) minat melamar kerja merupakan suatu proses ketertarikan untuk bergabung pada suatu perusahaan yang diawali dengan mengumpulkan informasi tentang perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan belajar tentang lowongan pekerjaan, dan diakhiri dengan mengirimkan lamaran kerja pada perusahaan yang dituju. Sedangkan menurut (Putri & Zaman, 2024) minat melamar pekerjaan merupakan upaya mencari informasi tawaran pekerjaan yang dapat menimbulkan ketertarikan pencari kerja untuk memilih dan menentukan perusahaan yang akan dijadikan tempat mengajukan lamaran kerja.

b. Indikator Minat Melamar Pekerjaan

Indikator minat melamar pekerjaan menurut Barber (1998) dalam jurnal (Sukresno & Fadli, 2022) yaitu:

1) **Kebutuhan akan pekerjaan**

Calon pegawai tertarik melamar pekerjaan dikarenakan adanya suatu kebutuhan akan pekerjaan untuk menghasilkan pendapatan.

2) **Pencarian informasi pekerjaan**

Calon pegawai mencari informasi-informasi tentang lowongan pekerjaan yang disediakan oleh suatu perusahaan.

3) **Penentuan pilihan pekerjaan**

Calon pegawai mulai mempertimbangkan dan menentukan pilihan dari beberapa informasi lowongan pekerjaan yang ada sesuai dengan keinginannya.

4) **Pembuatan keputusan**

Calon pegawai membuat keputusan perusahaan mana yang akan dilamar berdasarkan minat dan bakat

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Melamar Pekerjaan

Menurut Yuwono (2001:40), faktor – faktor utama yang mempengaruhi minat seseorang terhadap suatu pekerjaan yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerja sama yang profesional dan saling bantu dapat meningkatkan produktivitas.

2. Sistem pendukung

Dalam bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjanya sehingga diperoleh hasil produksi yang maksimal, misalnya 16 fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat/kedudukan

3. Pribadi pekerja

Pribadi pekerja meliputi semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut bekerja, sikap terhadap pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang diberikan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Santiago, 2019) <i>The Relationship between Brand Attractiveness and The Intent to Apply for a Job</i>	X1: <i>Brand Attractiveness</i> Y: <i>Intent to Apply for a Job</i>	Kombinasi kuantitatif dan kualitatif, uji KolmogorovSmirnov, dan Cross-Sectional	Penelitian kuantitatif mendukung multidimensi employer brand attractiveness, membuktikan pentingnya faktor ekonomi, dan mempertimbangkan prospek pekerjaan di masa depan dianggap kurang penting bagi kaum milenial.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				Penelitian kualitatif menunjukkan pegawai saat ini lebih bimbang pada perkembangan karir karena menjadi hal yang krusial
2.	(Permadi et al., 2019) <i>The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances</i>	X1: <i>compensation</i> X2: <i>work environment</i> Y1: <i>towards job satisfaction</i> Y2: <i>employee performances</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	(Nurhabibah et al., 2023) <i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	X1: <i>compensation</i> X2: <i>Discipline</i> Y: <i>Employee performance</i>	<i>multiple linear regression</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4.	(Sari et al., 2021). Pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	X1: kompensasi X2: motivasi Y: Kinerja Z: kepuasan kerja	teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. 2. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang. 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tenaga harian lepas bagian bahu jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	(Sugiono et al., 2021) <i>The influence of competence, compensation and leadership style on performance satisfaction at the inspectorate general of the ministry of agriculture</i>	X1: <i>competence</i> X2: <i>compensation</i> X3: <i>leadership style</i> Y: <i>performance</i>	Structural Equation Model (SEM)	Melalui penelitian terhadap sepuluh hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6.	(Kholifah, 2021). Pengaruh daya tarik perusahaan, reputasi perusahaan, dan rekrutmen online terhadap minat melamar pekerjaan generasi y dan z pengguna platform tiktok di perusahaan abc	X1: Daya Tarik Perusahaan X2: Reputasi Perusahaan X3: Rekrutmen Online Y: Minat Melamar pekerjaan	Pendekatan Kuantitatif Asosiatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Reputasi Perusahaan Dan Rekrutmen Online Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Y Dan Z Pengguna Platform Tiktok Di Perusahaan Abc. Selain Itu, Reputasi Perusahaan Memediasi Pengaruh Daya Tarik Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Generasi Y Dan Z Pengguna Platform Tiktok Di Perusahaan Abc.
7.	(Widianti, Murti R, 2022) Pengaruh <i>employer attractiveness</i> dan <i>corporate reputation</i> terhadap intensi melamar kerja talenta digital generasi z pada startup unicorn indonesia	X1: <i>employer attractiveness</i> X2: <i>Corporate Reputation</i> Y: intensi melamar kerja	SmartPLS	Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa <i>employer attractiveness</i> berpengaruh signifikan terhadap intensi melamar kerja talenta digital generasi Z. Hal ini berarti <i>employer attractiveness</i> dapat memicu timbulnya intensi melamar kerja talenta digital generasi Z pada startup unicorn Indonesia, yaitu PT Tokopedia. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa <i>corporate reputation</i> berpengaruh signifikan terhadap intensi melamar kerja talenta digital generasi Z. Hal ini berarti <i>corporate reputation</i> dapat memicu timbulnya intensi melamar kerja talenta digital generasi Z pada startup unicorn Indonesia, yaitu PT Tokopedia.
8.	(Hartaningtyas Rani et al., 2022)	X1 = <i>job preferences</i> X2 = <i>organization attractiveness</i>	Structural equation modeling (SEM)	Mengacu pada temuan-temuan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, masuk akal untuk

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Generation Z's Intention to Apply: An Approach to Job Preferences, Organization Attractiveness, Person-Organization Fit, and Social Media Usage</i>	X3 = <i>organization fit</i> X4 = <i>social media usage</i> Y = <i>intention to apply</i>		menyimpulkan bahwa JP dan OA secara langsung berdampak positif terhadap IA. Terdapat variasi hasil ketika menilai dampak tidak langsung melalui kesesuaian P-O dan SM.
9.	(Sutrisno et al., 2022) Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature	X1: kompensasi X2: kepuasan kerja Y: kinerja	Metode kualitatif berupa studi literature atau Library Researh	1. Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan 2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan 3. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.
10	(Febrianti & Hendratmoko, 2022) Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan	X1: kompensasi X2: Karakteristik Pekerjaan X3: Tanggung Jawab Sosial Perusahaan X4: Reputasi Perusahaan Y: Minat Melamar pekerjaan	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	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
11	(Sinaga & Pramudita, 2023) pengaruh <i>employer attractiveness</i> dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan	X1: <i>Employer Attractiveness</i> X2: <i>Kompensasi</i> Z: <i>minat melamar pekerjaan</i>	Smart PLS	<i>Employer attractiveness</i> dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi daya tarik perusahaan atau employer

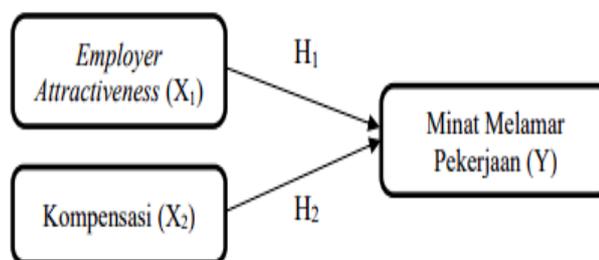
No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				attractiveness dan kompensasi yang dimiliki oleh PT. Unilever Indonesia Tbk., maka minat melamar pekerjaan di perusahaan tersebut akan semakin meningkat.
12	Veronica Amelia Dyah Kurniadewi (2023) pengaruh <i>employer attractiveness</i> terhadap minat melamar pekerjaan (Studi pada Mahasiswa Sarjana Tingkat Akhir dan <i>Fresh Graduate</i>)	X1: <i>EMPLOYER ATTRACTIVENESS</i> Y: MINAT MELAMAR PEKERJAAN	teknik analisis regresi linier sederhana	Employer attractiveness berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa Sarjana tingkat akhir dan fresh graduate ke BCA. Artinya, semakin tinggi employer attractiveness yang dimiliki BCA, semakin tinggi minat mahasiswa Sarjana tingkat akhir dan fresh graduate untuk melamar pekerjaan.
13	(Vionika et al., 2023) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri perbankan di Palembang	X1: kompensasi X2: Lingkungan kerja Y: Kepuasan Kerja	SPSS	(Cahyo & Waskito, 2023) Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya)
14	(Cahyo & Waskito, 2023) Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya)	X1: E-recruitment X2: Reputasi Perusahaan X3: Persepsi Pencari Kerja Y: Minat Melamar Kerja	SPSS 26	Hasil dari penelitian ini yaitu variable e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel minat melamar pekerjaan
15	(Ekombis Review - Jurnal et al., 2023) Daya tarik perusahaan dan kompetensi karir yang memengaruhi niat melamar pekerjaan pada mahasiswa tingkat akhir	X1: Daya tarik perusahaan X2: Kompetensi akhir Y: Niat melamar pekerjaan	analisis statistik deskriptif	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.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	
16	(El-Menawy & Saleh, 2023) <i>How does the mediating role of the use of social media platforms foster the relationship between employer attractiveness and generation Z intentions to apply for a job?</i>	X1: <i>social media platforms</i> X2: <i>employer attractiveness</i> Y: <i>intentions to apply for a job</i>	partial least squares (PLS)	Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa media sosial dapat membantu meningkatkan citra perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan untuk menarik dan mempertahankan lebih banyak kandidat.	
17	(Fredy Ardiansyah, 2024) <i>the influence of employer attractiveness and company reputation on the intention of applying for jobs in startup companies in final level students of universitas telkom</i>	X1: <i>employer attractiveness</i> X2: <i>company reputation</i> Y: <i>intention of applying for a job</i>	PLS-SEM	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa daya tarik pemberi kerja dan reputasi perusahaan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melamar pekerjaan.	
18	(Rina Dewi & Mujiati, 2024) Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja	X1: Reputasi Perusahaan X2: Deskripsi Perusahaan X: Deskripsi Pekerjaan Y: Minat Melamar Kerja	regresi berganda	linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap minat melamar kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara e-recruitment terhadap minat melamar kerja mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
19	(Junaedi et al., 2024) Pengaruh Daya Tarik Perusahaan, Reputasi Perusahaan, dan Rekrutmen Online Terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Y dan Z	X1: daya tarik perusahaan X2: reputasi perusahaan X3: online rekrutmen Y: minat melamar kerja	regresi berganda	linier	a. Daya Tarik Perusahaan mempunyai pengaruh yang positif Terhadap Minat Melamar Kerja di PT. Kelas Digital b. Reputasi Perusahaan mempunyai pengaruh yang positif Terhadap Minat Melamar Kerja di PT. Kelas Digital c. Rekrutmen Online mempunyai pengaruh yang positif Terhadap

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Muslim Pengguna Platform Tik-Tok Pada PT Kelas Digital			Minat Melamar Kerja di PT. Kelas Digital
20	(April & Darajat, 2020; Putri & Zaman, 2024) Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan e-rekrutment terhadap daya tarik perusahaan bagi pelamar kerja (studi pada generasi z di tribuana global group)	X1: kompensasi X2: lingkungan kerja X3: <i>e-recruitment</i> Y: daya tarik perusahaan	metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan. 3. E-Rekrutment berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir disusun guna menjadi pedoman untuk merumuskan dan menjelaskan secara terstruktur teori yang digunakan dalam penelitian. Kerangka berfikir dalam penelitian ini memodifikasi dari penelitian (Sinaga & Pramudita, 2023) yang berjudul Pengaruh *Employer Attractiveness* dan kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan, sebagai berikut:



Sumber: Modifikasi dari penelitian (Sinaga & Pramudita, 2023)

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis Penelitian

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sivertzen (2013) dalam (Sinaga & Pramudita, 2023), daya tarik perusahaan mempengaruhi keinginan seseorang untuk melamar kerja di perusahaan tersebut. Menurut Wilden et al. (2010) dalam (Sinaga & Pramudita, 2023) salah satu tujuan utama perusahaan yang berinvestasi untuk membangun *branding employer* yang lebih kuat adalah untuk menarik lebih banyak karyawan berbakat. *Employer Attractiveness* memengaruhi keputusan yang dibuat oleh pencari kerja, termasuk mengumpulkan informasi tambahan tentang perusahaan dan mempertimbangkan informasi baru yang mungkin tersedia (Cable and Turban, 2001; Reis et al., 2017).

Penelitian yang dilakukan (Nurhidayah, 2020) dengan judul “Pengaruh employer attractiveness dan corporate reputation terhadap intensi melamar kerja talenta digital generasi z pada startup unicorn indonesia” menjelaskan bahwa employer attractiveness berpengaruh signifikan terhadap Intensi melamar kerja. Studi tambahan yang dilakukan oleh (Sinaga & Pramudita, 2023) menemukan bahwa, *Employer attractiveness* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap minat melamar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi daya tarik perusahaan atau *employer attractiveness* maka minat melamar pekerjaan di perusahaan tersebut akan semakin meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Employer Attractiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan

Kompensasi adalah apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Ini dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, asuransi, atau kompensasi non finansial sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan (Wibowo, 2017). Kompensasi merupakan komponen penting dalam menarik, memelihara, dan mempertahankan karyawan saat ini dan potensial (Martoyo, 2017). Jika dilakukan dengan benar, kompensasi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan, menarik pelamar kerja baru, meningkatkan persaingan, dan mempertahankan karyawan yang ada (Siti dan Tri, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga & Pramudita, 2023) menemukan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap minat melamar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka minat melamar pekerjaan terhadap perusahaan akan meningkat. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.