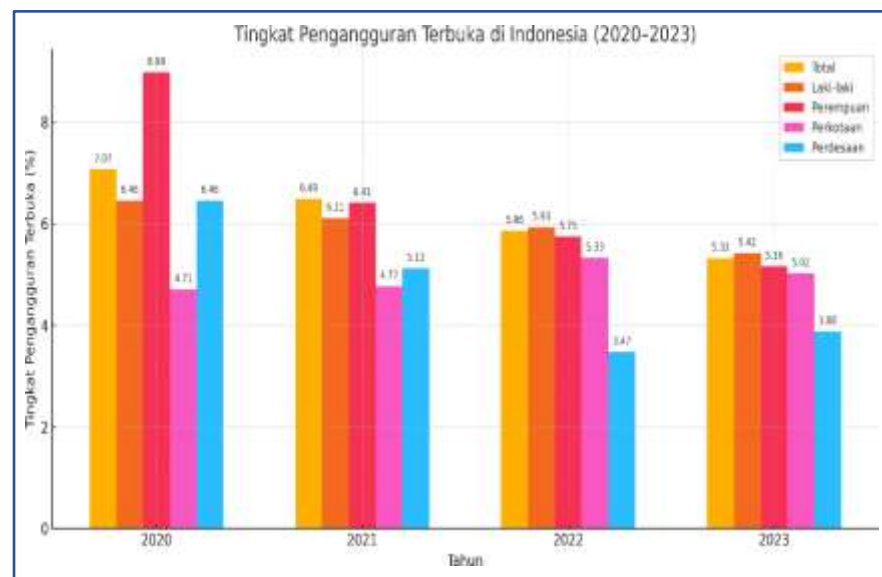


# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, tren global menunjukkan peningkatan signifikan dalam persaingan di pasar kerja, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan keterampilan khusus. Menurut laporan dari *World Economic Forum* (2023), diperkirakan bahwa pada tahun 2024, sekitar 85 juta pekerjaan akan hilang akibat perubahan teknologi, sementara 97 juta pekerjaan baru akan muncul, yang menuntut keterampilan yang berbeda. Hal ini menciptakan tantangan besar bagi pencari kerja, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia, di mana tingkat pengangguran masih menjadi isu yang krusial.



**Gambar 1. 1 Tingkat pengangguran di indonesia**

Sumber: *BPS indonesia.com*

Data dari Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 5,32%, dengan proporsi yang lebih tinggi di kalangan lulusan perguruan tinggi, yang menunjukkan perlunya strategi yang lebih baik dalam menarik minat pelamar pekerjaan. Minat melamar pekerjaan adalah proses ketertarikan seseorang untuk mempunyai pekerjaan yang dimulai dari berbagai upaya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan, baik dari memutuskan organisasi mana yang akan dilamar. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan memperhatikan semua aspek perusahaan dilamar ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)).

Para calon karyawan akan mempertimbangkan salah satu dari perusahaan tersebut untuk dipilih. Namun, jika perusahaan itu kurang menarik, maka mereka tidak akan berminat melamar pekerjaan ke perusahaan tersebut, calon karyawan akan lebih memilih untuk menunggu perusahaan lain yang lebih mudah perekrutannya atau lebih menarik sehingga mereka lebih memilih untuk menganggur dulu dalam kurun waktu yang belum pasti. Hal ini lah yang mengakibatkan meningkatnya angka pengangguran terkhusus bagi calon karyawan yang baru lulus dibangku kuliah. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan akan semakin lama didapatkan meskipun sejalan dengan era teknologi yang memudahkan semuanya ([www.pearson.com](http://www.pearson.com) )

Minat melamar pekerjaan merupakan ketertarikan dalam melamar pekerjaan dimulai dengan usaha mencari informasi tentang lowngan pekerjaan yang tersedia, kemudian setelah mendapatkan informasi tersebut, calon karyawan akan memilih perusahaan yang diinginkan sebagai tempat bekerja

Kusnandar, (2023).Minat melamar kerja adalah proses lamaran kerja yang diawali dengan melakuakn usaha menggali informasi lowongan kerja yang terbuka, berdasarkan informasi itu calon kandidat karyawan menentukan di tempat perusahaan mana yang diinginkannya Z(Ekhsan & Fitri, 2021). Dapat di artikan bahwa minat melamar pekerjaan adalah sebuah proses dinamis yang dimulai dari ketertarikan internal individu terhadap suatu profesi, kemudian termanifestasi dalam serangkaian tindakan proaktif untuk mencari informasi lowongan, mengevaluasi pilihan, dan pada akhirnya mengambil keputusan untuk mengajukan lamaran ke organisasi yang sesuai ([www.pearson.com](http://www.pearson.com)).

Minat melamar pekerjaan diawali dari segala upaya pencarian informasi mengenai lowongan pekerjaan, berdasarkan informasi tersebut calon akan menentukan pilihan perusahaan mana yang diinginkan (Putri, 2024). Menurut Miola (2022), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi minat melamar pekerjaan, *job security*. *Job security* dapat mencakup aspek-aspek seperti kestabilan pekerjaan, perlindungan hukum, jaminan sosial, dan kesempatan karir, selain itu *job security* dapat memberikan kepastian dan jaminan masa depan. Namun Ardani (2023), menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi ialah lingkungan kerja, mencakup aspek-aspek seperti fasilitas, peralatan, teknologi, desain ruang kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, hubungan antar pribadi, dan lain-lain.

Isu terkini menunjukkan bahwa banyak pelamar merasa kurang tertarik

untuk melamar pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan mereka terkait kompensasi dan lingkungan kerja (Brown & Green, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pelamar pekerjaan ini sangat beragam, termasuk persepsi terhadap perusahaan, pengalaman sebelumnya, dan harapan pribadi.

Kabupaten Ngawi menjadi salah satu daerah yang ditunjuk dalam Peraturan Presiden (Perpres) No. 80 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi. Dalam perpres tersebut, Kabupaten Ngawi diamanatkan untuk mengembangkan kawasan industri di wilayah Karanganyar dan Widodaren sebagai bagian dari Proyek Strategis Nasional (PSN). Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Ngawi, Indah Kusumawardhani, menjelaskan bahwa upaya pengembangan kawasan industri ini sudah memasuki tahap penilaian dari tim terpadu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Indah menambahkan bahwa kawasan industri yang direncanakan mencakup lebih dari 2.000 hektar lahan, yang telah memperoleh rekomendasi dari Gubernur Jawa Timur. Penilaian dari tim terpadu KLHK ini berkaitan dengan perubahan status lahan dari kawasan hutan produksi menjadi kawasan industri ([www.rri.co.id](http://www.rri.co.id)).

Fenomena pengembangan kawasan industri di Kabupaten Ngawi sebagai fokus kajian karena proyek ini berpotensi besar dalam menciptakan lapangan kerja baru dan meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal. Dengan luas lahan yang mencapai lebih dari 2.000 hektar dan statusnya sebagai bagian dari Proyek Strategis Nasional (PSN), kawasan ini diproyeksikan akan menarik banyak investasi dan perusahaan industri, yang secara otomatis

membuka peluang kerja yang signifikan ([www.rri.co.id](http://www.rri.co.id)).

Namun, potensi ini belum tentu sejalan dengan minat masyarakat lokal, khususnya generasi muda, untuk melamar pekerjaan di sektor industri. Banyak faktor yang memengaruhi minat melamar kerja, seperti persepsi terhadap jenis pekerjaan industri, kesesuaian dengan latar belakang pendidikan, kompensasi, lingkungan kerja, serta nilai-nilai yang diyakini oleh calon pelamar pekerjaan yang ada di kabupaten ngawi.

Kabupaten Ngawi sebagai salah satu daerah di Jawa Timur menghadapi tantangan serupa. Regulasi pemerintah, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja yang lebih baik. Namun, meskipun ada upaya tersebut, data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Ngawi mencapai 2,73% pada tahun 2024, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan realitas di lapangan. Hal ini menuntut perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi minat pelamar pekerjaan, seperti kompensasi, pengakuan harga diri, dan lingkungan kerja ([www.rri.co.id](http://www.rri.co.id)).

**Tabel 1. 1 Jumlah Pengangguran Kabupaten Ngawi**

Kegiatan Utama	2023			2024		
	Laki-laki (2)	Perempuan (3)	Total (4)	Laki-laki (5)	Perempuan (6)	Total (7)
Angkatan Kerja	83,67	55,69	69,43	86,19	65,64	75,73
Bekerja	81,67	54,32	67,75	83,46	64,70	73,91
Pengangguran	2,00	1,37	1,68	2,73	0,93	1,82
Bukan Angkatan Kerja	16,33	44,31	30,57	13,81	34,36	24,27
<b>Jumlah</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *BPS Kabupaten Ngawi*

Data ketenagakerjaan Kabupaten Ngawi menunjukkan adanya peningkatan partisipasi angkatan kerja dari 69,43% pada 2023 menjadi 75,73% pada 2024, yang mengindikasikan bahwa lebih banyak penduduk yang aktif secara ekonomi. Peningkatan ini terjadi pada kedua jenis kelamin, dengan laki-laki masih mendominasi (86,19% pada 2024) dibandingkan perempuan (65,64%). Namun, yang menarik adalah perempuan mengalami kenaikan partisipasi lebih signifikan (naik 9,95 poin persentase) dibanding laki-laki (hanya naik 2,52 poin), menunjukkan adanya pergeseran dalam dinamika gender di pasar kerja. Di sisi lain, jumlah penduduk yang tidak termasuk dalam angkatan kerja (seperti pelajar, ibu rumah tangga, atau pensiunan) menurun dari 30,57% menjadi 24,27%, menguatkan tren bahwa semakin banyak masyarakat Ngawi yang terlibat dalam kegiatan produktif.

Meskipun tingkat pekerjaan meningkat, angka pengangguran justru naik dari 1,68% (2023) menjadi 1,82% (2024), dengan pola yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Pengangguran laki-laki meningkat dari 2,00%

menjadi 2,73%, sementara perempuan justru mengalami penurunan dari 1,37% menjadi 0,93%. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa perempuan lebih berhasil memperoleh pekerjaan dibanding laki-laki, mungkin karena adanya perluasan lapangan kerja di sektor yang lebih banyak menyerap tenaga kerja perempuan, seperti perdagangan, jasa, atau UMKM. Sebaliknya, laki-laki mungkin menghadapi tantangan di sektor tradisional seperti pertanian atau industri yang pertumbuhannya stagnan.

Selanjutnya, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Kompensasi akan menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat melamar pekerjaan karena merefleksikan nilai ekonomi dan pengakuan atas kapabilitas individu. Secara fundamental, paket kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya merupakan instrumen esensial untuk pemenuhan kebutuhan dasar dan peningkatan kualitas hidup, sehingga penawaran yang atraktif secara langsung meningkatkan daya tarik posisi di mata calon pelamar ([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)).

Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan lainnya. Tren terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang menawarkan kompensasi yang kompetitif cenderung lebih menarik bagi pelamar (Smith *et al.*, 2022). Menurut (Febrianti & Hendratmoko, 2022) Kompensasi adalah sesuatu bentuk imbalan sebagai hak karyawan atas usahanya, imbalan ini dapat diberikan secara langsung berupa uang atau tidak langsung seperti manfaat lainnya. Sedangkan

menurut Perwira (2020) Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dengan hilangnya semangat dalam meningkatkan kinerjanya Widyastuti et al (2021).

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu aspek krusial yang dipertimbangkan oleh calon tenaga kerja sebelum mengajukan lamaran. Besarnya kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap keputusan untuk melamar, tetapi juga berkontribusi terhadap semangat kerja, produktivitas, tingkat pergantian karyawan (*turn over*), serta motivasi individu dalam bekerja. Umumnya, kandidat yang memiliki kualitas tinggi akan lebih selektif dan mempertimbangkan nilai serta bentuk kompensasi sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas potensi yang dimiliki. Dengan demikian, penyediaan kompensasi yang kompetitif menjadi strategi penting ([www.neliti.com](http://www.neliti.com)).

Kompensasi karyawan harus masuk akal dan adil karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan dapat puas melakukan pekerjaannya (Febrianti & Hendratmoko, 2022). Gupta & Saini (2020) Menyatakan bahwa nilai finansial yang ditawarkan menimbulkan daya tarik tersendiri bagi pencari pekerjaan untuk memutuskan bergabung pada suatu perusahaan. Hasil serupa dikemukakan oleh Gupta & Saini (2020) yang menyatakan bahwa nilai finansial yang ditawarkan menimbulkan daya tarik tersendiri bagi pencari pekerjaan untuk memutuskan bergabung pada suatu perusahaan. Namun,

penelitian Fatimah et al., (2021) menyatakan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh positif, reputasi perusahaan memiliki dampak yang lebih besar dalam menarik minat pelamar. Para calon karyawan yang berkualitas cenderung memperhatikan kompensasi yang ditawarkan perusahaan sebelum mereka memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.

**Tabel 1. 2 Jumlah UMR Kabupaten Ngawi Dan Daya Beli Masyarakat**

<b>Indikator</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
UMK Ngawi (2025)	Rp 2.397.928 / bulan	Upah minimum yang berlaku di Kabupaten Ngawi
Daya beli per kapita (2019)	Rp 11.468.000 / tahun	Daya beli rata- rata penduduk per tahun
Daya beli per kapita (2019)	Rp 956.000 / bulan	Hasil pembagian daya beli tahunan
Persentase daya beli vs UMK	40%	Daya beli per kapita dibagi UMK
Indeks daya beli (2023)	0,75	Dibanding rata- rata provinsi (1,00 = rata-rata Jatim)

Sumber: *BPS Kabupaten Ngawi*

Data tersebut juga mengindikasikan tantangan perekonomian yang tengah dihadapi masyarakat Ngawi, yaitu rendahnya kemampuan daya beli, meskipun upah minimum terus disesuaikan setiap tahunnya. Dengan perbedaan yang cukup besar antara upah minimum dan daya beli per kapita, proses memenuhi kebutuhan hidup menjadi lebih sulit, sehingga kualitas hidup masyarakat juga turut terpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhana & Rizky, (2024) pada mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di sektor perbankan, sementara faktor seperti *job security* dan lingkungan kerja tidak signifikan. Temuan ini didukung analisis regresi logistik dengan sampel 153 responden, dimana kompensasi menjadi pertimbangan utama karena mampu memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Studi serupa oleh Purnomo (2022) di Ponorogo juga membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar, baik secara parsial maupun simultan dengan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang dikutip dalam penelitian tersebut, dimana kompensasi dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan dasar.

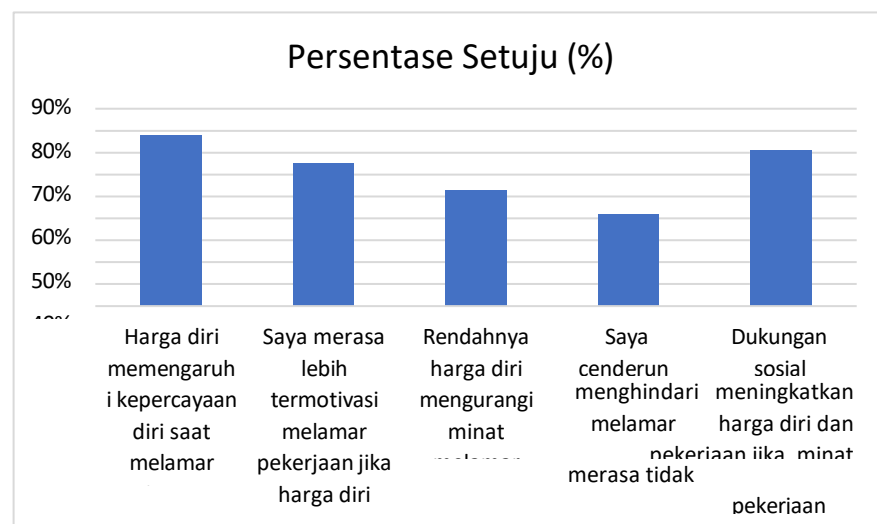
Namun, penelitian yang dilakukan Ambarsari et al., (2023) pada generasi milenial di Toraja Utara justru menemukan bahwa lingkungan kerja dan reputasi perusahaan lebih berpengaruh (nilai t-hitung 3.624 dan 2.947) dibanding kompensasi. Generasi ini cenderung memprioritaskan kenyamanan psikososial dan keselarasan nilai dengan perusahaan. Gap ini diperkuat oleh studi Fatimah *et al.*, (2021) pada PT Gojek Indonesia Cabang Tasikmalaya, dimana reputasi perusahaan (15.23%) memiliki pengaruh lebih besar daripada kompensasi (17.99%) jika dianalisis secara terpisah, meskipun kombinasi keduanya meningkatkan minat melamar hingga 21.72%.

Faktor lain yang juga bisa berpengaruh pada minat melamar pekerjaan adalah pengakuan harga diri. Harga diri juga sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk diakui dan dihormati. Calon pelamar umumnya tertarik pada perusahaan yang terlihat menghargai kontribusi mereka, memberikan

kebebasan dalam bekerja, serta mengakui keberhasilan. Perusahaan dengan citra merek pemberi kerja yang kuat, yang dikenal karena budaya penghargaan dan peluang pengembangan, secara tidak langsung menarik individu berharga diri positif. Ini karena mereka melihat adanya kecocokan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung, ditambah pengakuan dari atasan atau rekan kerja, dapat meningkatkan harga diri, membuat posisi di perusahaan itu jadi lebih menarik. Jadi, pengakuan harga diri bukan hanya soal validasi eksternal, tapi juga bagaimana sebuah organisasi bisa menumbuhkan perasaan layak dan berharga pada calon karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk melamar ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)).

Pengakuan harga diri merujuk pada sejauh mana individu merasa dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja. Johnson dan Lee (2021) mengemukakan bahwa pengakuan harga diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan minat pelamar untuk melamar pekerjaan. Di sisi lain, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Harga diri sangat memengaruhi minat seseorang melamar pekerjaan karena secara mendasar membentuk bagaimana individu menilai diri dan yakin akan kelayakannya pada suatu posisi. Saat seseorang memiliki harga diri positif, mereka cenderung punya efikasi diri (keyakinan pada kemampuan diri) yang tinggi untuk berhasil dalam berbagai tugas, termasuk proses melamar dan menyelesaikan pekerjaan (Bandura, 1997). Keyakinan ini mendorong mereka lebih proaktif mencari

peluang yang sesuai dengan kapasitas dan ambisi, serta lebih berani bersaing. Sebaliknya, individu dengan harga diri rendah mungkin akan ragu melamar posisi di luar zona nyaman mereka, bahkan jika sebenarnya memenuhi kualifikasi.



**Gambar 1. 2 Hasil prasurvei pengakuan harga diri.**

Sumber : data diolah peneliti 2025

Hasil pra-survei ini menampilkan tingkat persetujuan responden terhadap berbagai faktor harga diri yang memengaruhi minat melamar pekerjaan. Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 78%) meyakini adanya hubungan kuat antara harga diri dan kepercayaan diri saat melamar. Konsisten dengan pandangan tersebut, 65% responden merasa lebih termotivasi untuk melamar saat memiliki harga diri tinggi, sementara 55% mengakui bahwa harga diri yang rendah dapat mengurangi minat mereka. Temuan ini secara jelas memperlihatkan hubungan langsung antara tingkat harga diri individu dengan motivasi dan keberanian mereka dalam mencari pekerjaan.

Data mengindikasikan bahwa sekitar 42% responden cenderung menghindari melamar jika merasa kurang kompeten, menyoroti dampak negatif keraguan diri. Namun, aspek paling menonjol adalah peran dukungan sosial yang disetujui oleh 71% responden, karena dukungan ini terbukti dapat meningkatkan harga diri sekaligus minat melamar pekerjaan. Hal ini menekankan bahwa di samping pentingnya harga diri internal, dukungan eksternal dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi dampak negatif harga diri rendah, bahkan secara proaktif mendorong individu untuk mengejar kesempatan kerja.

Penelitian Lu & Tu (2024) mengenai Harga Diri Berbasis Organisasi (OBSE) menunjukkan bahwa persepsi seseorang tentang nilai dan kemampuannya di tempat kerja sangat memengaruhi keterlibatan dan keinginan mereka untuk bergabung dengan sebuah perusahaan. Individu dengan OBSE tinggi cenderung lebih percaya diri melamar posisi sulit karena yakin kompetensi mereka diakui. Hal ini diperkuat oleh studi (Nurhana & Rizky, 2024) yang menemukan hubungan positif antara harga diri dan minat melamar pada mahasiswa, terutama ketika ada persepsi kesesuaian dengan pekerjaan.

Meski begitu, riset Putri, (2024) pada milenial di Toraja Utara justru menunjukkan bahwa faktor eksternal, seperti reputasi perusahaan dan lingkungan kerja, lebih dominan dalam memengaruhi minat melamar dibandingkan harga diri. Bahkan, partisipan dengan harga diri rendah pun tertarik melamar jika perusahaan menawarkan manfaat non-finansial, seperti fleksibilitas waktu. Selain itu, Better Health Victoria (2025) menyoroti bahwa

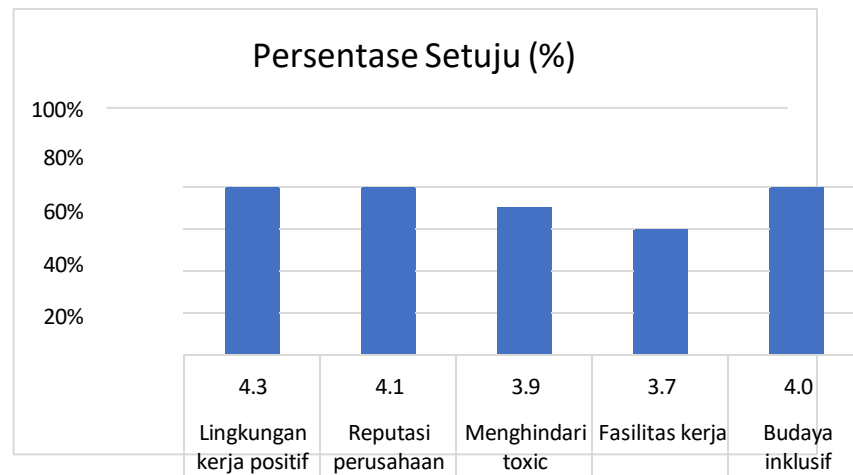
individu berharga diri rendah sering menghindari proses lamaran karena takut ditolak, namun minat mereka bisa meningkat dengan adanya dukungan sosial, seperti mentoring atau program pelatihan, yang dapat mengurangi kecemasan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi minat melamar pelamar pekerjaan yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi keputusan calon karyawan untuk melamar pekerjaan di suatu perusahaan. Menurut survei oleh LinkedIn (2023) yang dilaporkan Kompas, 72% generasi Z di Indonesia lebih memilih perusahaan dengan budaya kerja fleksibel (seperti kebijakan WFH/hybrid) dan fasilitas pendukung kesejahteraan mental, meskipun dengan tawaran gaji lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik (tata ruang kantor, fasilitas rekreasi) dan kebijakan inklusif (work-life balance) menjadi pertimbangan utama dibandingkan kompensasi finansial. Contoh nyata dapat dilihat pada laporan Kontan.co.id (2024) tentang PT. Gojek Indonesia yang mengalami lonjakan 300% lamaran kerja setelah memperkenalkan program "Work from Anywhere" dan menyediakan daycare untuk karyawan. Pelamar mengaku tertarik karena reputasi lingkungan kerja dinamis dan kolaboratif, yang tercermin dari konten media sosial perusahaan. Selain itu, BambooHR (2025) menemukan bahwa 53% karyawan enggan pindah kerja jika lingkungan kerja saat ini memberikan rasa aman dan pengakuan atas kontribusi mereka. Sebaliknya, perusahaan dengan budaya toxic (tekanan berlebihan, komunikasi buruk) mengalami penurunan minat pelamar hingga 65%, berdasarkan survei JobStreet Indonesia yang dirilis

DetikFinance.([www.detik.com](http://www.detik.com))

Menurut Pramana et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Markus et al., (2023) mengemukakan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana fisik yang mendukung aktivitas kerja. Menurut Fauzi et al., (2022) berdasarkan aspek fisik maupun non fisik, lingkungan kerja disebut sebagai kondisi disekitar tempat bekerja yang menciptakan perasaan aman, nyaman, serta membuat pekerja merasa betah. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun berbagai elemen yang ada di sekitarnya, memiliki peran krusial dalam menunjang aktivitas kerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung dapat memengaruhi kenyamanan, kinerja, dan semangat pegawai secara langsung maupun tidak langsung saat melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian oleh Nurhana & Rizky, (2024), lingkungan kerja termasuk dalam dimensi *employer branding* eksternal yang dipertimbangkan oleh calon pelamar, meskipun dalam konteks sektor perbankan, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik dibandingkan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja penting, faktor lain seperti gaji mungkin lebih dominan dalam keputusan melamar. Namun, Fatimah et al., (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif seperti suasana kolaboratif, fasilitas memadai, dan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan daya tarik perusahaan, terutama bagi generasi muda yang mengutamakan kenyamanan dan budaya kerja.



**Gambar 1. 3 Hasil prasurvei lingkungan kerja**

Sumber : data diolah peneliti 2025

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif dan reputasi perusahaan merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi minat melamar pekerjaan, masing-masing dengan persentase persetujuan sekitar 80% dan 76%. Ini mengindikasikan bahwa calon pelamar sangat memprioritaskan atmosfer kerja yang sehat dan citra perusahaan yang baik. Selain itu, budaya inklusif juga menjadi faktor penting (sekitar 72%), sementara keengganan terhadap lingkungan *toxic* (sekitar 68%) menunjukkan bahwa pelamar juga aktif menghindari tempat kerja yang negatif. Prioritas pada aspek-aspek non-fisik ini menunjukkan pergeseran fokus pelamar dari sekadar imbalan materi ke kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh.

Analisis ini menyimpulkan bahwa daya tarik sebuah posisi tidak hanya bergantung pada kompensasi atau fasilitas fisik, melainkan sangat dipengaruhi oleh persepsi calon pelamar terhadap kualitas lingkungan kerja, reputasi, dan budaya internal perusahaan. Meskipun fasilitas kerja inklusif masih relevan

(sekitar 60%), faktor-faktor seperti suasana kerja positif dan budaya yang merangkul keragaman memiliki bobot yang lebih besar dalam menarik minat. Dengan demikian, perusahaan yang ingin menarik talenta terbaik harus berinvestasi pada pembentukan budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang positif, bukan hanya mengandalkan daya tarik finansial atau infrastruktur.

Studi lain yang dilakukan oleh Natalia *et al.*, (2025) mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (koefisien determinasi 73,3%), yang secara tidak langsung dapat memengaruhi persepsi pelamar tentang kualitas tempat kerja. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang dinilai buruk (misalnya, tingkat stres tinggi atau kurangnya dukungan manajemen) cenderung mengalami kesulitan menarik talenta. Setiawan dan Yanuarti (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung (seperti keamanan fisik dan psikologis) berkontribusi sebesar 40,2% terhadap kepuasan kerja, faktor yang sering dipantau oleh calon pelamar melalui ulasan karyawan atau platform seperti *Glassdoor*. Meski begitu riset Zusmawati & Alisah (2025) di industri otomotif Padang menunjukkan hal yang ekstrem, meskipun beban kerja tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar (tingkat *turnover*), itu tidak mengurangi minat awal mereka untuk melamar pekerjaan. Ini mengindikasikan bahwa calon pelamar bersedia mentolerir lingkungan kerja yang kurang ideal asalkan upah yang ditawarkan memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Meskipun demikian, terdapat variasi dalam pengaruh lingkungan kerja

tergantung pada karakteristik demografi. Generasi Z, misalnya, lebih sensitif terhadap aspek fleksibilitas (misalnya, *work-from-home*) dan keseimbangan kehidupan kerja, sementara generasi sebelumnya mungkin lebih fokus pada stabilitas fisik seperti lokasi kantor. Nitisemito (2019) (seperti dikutip dalam beberapa referensi) menambahkan bahwa indikator lingkungan kerja seperti hubungan interpersonal, fasilitas, dan kebijakan perusahaan harus dioptimalkan untuk menciptakan citra positif di mata pelamar ([www.stiebankbpdjateng.ac.id](http://www.stiebankbpdjateng.ac.id)).

Namun, terdapat penelitian yang mengkaji hubungan ketiga variabel ini secara bersamaan, khususnya dalam konteks Kabupaten Ngawi. Problem statemen yang spesifik dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi, pengakuan harga diri, dan lingkungan kerja terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi. Data dari Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa meskipun ada banyak lulusan yang mencari pekerjaan, banyak dari mereka yang tidak mendapatkan tawaran kerja yang sesuai. Jika masalah ini tidak diteliti, dampaknya dapat berlanjut pada tingginya tingkat pengangguran dan ketidakpuasan sosial di masyarakat. Pemilihan Kabupaten Ngawi sebagai lokasi penelitian didasarkan pada tingginya tingkat pengangguran dan kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi minat pelamar di daerah tersebut.

Sintesis dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa meskipun ada banyak studi yang membahas pengaruh kompensasi dan pengakuan harga diri terhadap minat pelamar, masih terdapat kesenjangan

metodologis dalam mengkaji ketiga variabel secara bersamaan. Penelitian oleh Smith *et al.*, (2020) dan Johnson dan Lee (2021) fokus pada satu atau dua variabel saja, sementara penelitian ini akan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model. Dengan demikian, posisi penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat pelamar pekerjaan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang berisikan fenomena dan beberapa penelitian dari beberapa sumber mengenai minat melamar pekerjaan dan urgensinya, peneliti ingin mengangkat judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PENGAKUAN HARGA DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MINAT PELAMAR PEKERJAAN DI KABUPATEN NGAWI”**. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan terutama divisi *Human Resource* (HR) dalam meningkatkan pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar dalam penelitian tidak menyimpang dari pokok pembahasan yang diteliti, maka peneliti menetapkan batasan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti adalah pengaruh kompensasi, pengakuan harga diri, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi minat pelamar pekerjaan.
2. Populasi penelitian adalah masyarakat usia kerja yang berada di

Kabupaten Ngawi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi?
2. Apakah pengakuan harga diri berpengaruh terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi?
4. Apakah kompensasi, pengakuan harga diri, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengakuan harga diri terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan kompensasi, pengakuan harga diri,

dan lingkungan kerja, terhadap minat melamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat pelamar pekerjaan di Kabupaten Ngawi. Dengan mengintegrasikan variabel kompensasi, pengakuan harga diri, dan lingkungan kerja, penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi dan kepuasan kerja, serta memperkuat pemahaman tentang dinamika pasar kerja di Indonesia.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi peneliti**

Penelitian ini berguna sebagai proses pembelajaran dan sarana untuk menerapkan teori yang telah dipelajari di perkuliahan dalam konteks nyata, serta sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.

###### **b. Bagi Perusahaan atau Organisasi**

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat pelamar pekerjaan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi rekrutmen

yang lebih efektif, seperti penyesuaian kebijakan kompensasi, pengembangan program penghargaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

c. Bagi Pelamar Pekerjaan

Penelitian ini dapat membantu pelamar pekerjaan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka dalam melamar pekerjaan, sehingga mereka dapat lebih baik mempersiapkan diri dan menyesuaikan harapan mereka dengan kondisi pasar kerja.

d. Bagi Pemerintah Daerah atau Institusi Pendidikan di Kabupaten Ngawi

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam menyusun kebijakan atau program yang mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja dan pengurangan tingkat pengangguran, serta dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal.