

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Reputasi perusahaan merupakan aset tunggal yang paling berharga dari kebanyakan perusahaan, karena reputasi memiliki peran penting dalam menilai masa depan bisnis perusahaan dengan mendapatkan potensi dan prospek masa depan yang lebih baik. “Dalam reputasi perusahaan terdapat 3 (tiga) indikator yang menjadi tolak ukur keberhasilan, di antaranya membangun kepercayaan *stakeholder*, meningkatkan kinerja perusahaan, dan menimbulkan perasaan bangga”.¹²³

Dalam penelitian ini terlihat dari paparan data hasil penelitian dan pengolahan data dapat diketahui bahwa pengaruh variabel reputasi perusahaan (X_1) terhadap minat melamar pekerjaan (Y) pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti reputasi perusahaan sangat penting dan

123 Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana* dalam <http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/1236> diakses 14 Desember 2017

diperhatikan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi calon pelamar dalam melamar pekerjaan.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Secara psikologis, perempuan akan lebih mempertimbangkan reputasi perusahaan disaat melamar pekerjaan. Hal ini biasanya karena perempuan menginginkan bekerja di tempat yang prestise, dalam artian tempat yang memiliki status sosial yang terjamin, yang mampu disegani dan dihormati oleh masyarakat di sekitarnya. Naluri perempuan akan lebih cenderung senang apabila dia menjadi pribadi yang istimewa dan menonjol di antara yang lain. Perempuan juga memiliki tingkat gengsi yang tinggi, daripada laki-laki, memiliki sifat yang tidak mau diremehkan.

Hasil kuesioner menyatakan bahwa dari pernyataan masing-masing indikator dalam variabel reputasi perusahaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung lebih banyak memilih pendapat setuju. Hal ini berarti para pelamar pekerjaan akan mempertimbangkan reputasi perusahaan yang akan dituju, yang mana nantinya akan berpengaruh terhadap keberlangsungan pelamar pekerjaan dalam bekerja di perusahaan itu. Perusahaan yang memiliki reputasi yang

baik, akan mampu menarik para minat para pelamar pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sumardana, Rahyuda dan Sintaasih¹²⁴ yang menyatakan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Seiring dengan meningkatnya reputasi perusahaan, maka minat melamar pekerjaan pada mahasiswa aktif reguler semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana akan meningkatkan pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Permadi dan Netra¹²⁵ juga menyatakan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Perusahaan harus membangun, mempertahankan serta mengembangkan reputasi yang baik agar perusahaan dapat menarik minat dan mendapatkan calon tenaga kerja handal.

Reputasi merupakan indikator kinerja masa lalu dan prospek masa depan. Reputasi dibangun atas dasar persepsi *stakeholder*. Persepsi tersebut dibangun setelah mereka membandingkan kinerja perusahaan dengan harapan-harapannya. Maka dalam mengelola risiko reputasi sangatlah

124 Octavianus Sumardana, et. all., *Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, Dan Kompensasi Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan* dalam <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/301/564> diakses pada 14 Januari 2018

125 Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana* dalam <http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/1236> diakses pada 14 Desember 2017

penting mengetahui harapan *stakeholder* utama perusahaan.¹²⁶

Reputasi perusahaan adalah suatu pandangan/persepsi yang dihasilkan dari para *stakeholder* secara keseluruhan mengenai baik/buruknya kinerja suatu perusahaan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan. Reputasi perusahaan dapat menarik calon tenaga kerja yang potensial yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik akan menarik banyak calon tenaga kerja yang potensial juga.

Bagi sebuah perusahaan reputasi adalah faktor yang sangat penting untuk menjaga kelangsungan bisnis dan loyalitas konsumen. Tidak ada satu perusahaan pun yang menginginkan reputasi mereka hancur di mata konsumennya. Reputasi perusahaan yang baik perlu dibangun dengan usaha keras yang tentunya memerlukan waktu, tenaga, pikiran dan dana.

Reputasi bisa dibangun dengan menumbuhkan kepercayaan dan kepuasan publik melalui pencapaian atau janji-janji yang telah ditetapkan. Kepercayaan publik dapat diyakini mampu membangkitkan masyarakat atas keputusan yang diambil dan keberlanjutan terhadap sesuatu tertentu.

126 Firsya Nova, *CRISI Public Relations PR Menghadapi Krisis, Mengelola Isu, Membangun Citra, dan Reputasi Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 309

Komunikasi sangat penting dan diperlukan bagi perusahaan dalam membangun reputasi atau citra positif di mata publiknya.

Reputasi perusahaan memiliki peran penting dalam menilai masa depan bisnis perusahaan dengan mendapatkan potensi dan prospek masa depan yang lebih baik. Baik buruknya reputasi perusahaan akan mempengaruhi keputusan *stakeholder* untuk memelihara atau melepaskan saham yang telah ditanam dalam perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menjaga dan mengembangkan dengan baik dan hati-hati reputasi yang telah melekat dalam perusahaan.

Jadi, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa reputasi perusahaan dalam penelitian ini memiliki pengaruh dalam minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik di mata konsumen dapat menarik para calon tenaga kerja yang tentunya juga memiliki potensial yang baik pula yang sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan. Sehingga para calon tenaga kerja akan berbondong-bondong untuk mendaftarkan dirinya di perusahaan tersebut.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang telah dihasilkan. Dalam kompensasi terdapat 2 (dua) indikator yang menjadi tolak ukur keberhasilan, di antaranya kompensasi langsung dan tidak langsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung (Y) adalah berpengaruh positif dan signifikan secara nyata. Hal ini berarti kompensasi menjadi hal yang penting untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi calon pelamar dalam melamar pekerjaan.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan umur bahwa alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung berada di kelompok usia produktif, dimana hal ini berarti akan banyak calon pelamar pekerjaan yang menginginkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan yang diinginkan. Pada usia tersebut,

memang sudah mampu/siap untuk bekerja dan menghasilkan sesuatu.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Secara psikologis perempuan akan lebih mempertimbangkan besarnya kompensasi disaat melamar pekerjaan. Hal ini biasanya karena perempuan memephrhitungkan perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang besar dibandingkan dengan pria.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan bahwa alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung lebih banyak memilih bekerja sebagai karyawan swasta atau honorer. Hal ini berarti mereka lebih memilih pekerjaan yang memiliki tingkat resiko kecil, dan lebih suka dengan perusahaan yang memiliki kepastian. Bekerja sebagai karyawan swasta atau honorer sudah jelas dan cocok berapa gaji yang diterima.

Hasil kuesioner menyatakan bahwa dari pernyataan masing-masing indikator dalam variabel kompensasi responden lebih banyak memilih pendapat setuju. Hal ini dikarenakan kompensasi menjadi sesuatu hal yang dipertimbangkan dalam melamar pekerjaan. Para pelamar pekerjaan pasti menginginkan gaji yang besar, yang

diharapkan mampu menopang dan membiayai semua kehidupan sehari-hari, baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarga.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permadi dan Netra¹²⁷ yang menyatakan bahwa kompensasi yang ditawarkan perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan calon pelamar agar minimal kebutuhan kehidupan calon pelamar bisa terpenuhi. Penelitian yang dilakukan oleh Sumardana, Rahyuda dan Sintaasih¹²⁸ juga menyatakan bahwa kompensasi yang ditawarkan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung

127 Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana* dalam <http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/1236> diakses pada 14 Desember 2017

128 Octavianus Sumardana, et. all., *Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, Dan Kompensasi Yang Ditawarkan Perusahaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan* dalam <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/301/564> diakses pada 14 Januari 2018

berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).¹²⁹

Dalam hal ini, pemberian kompensasi nantinya akan memotivasi calon karyawan dapat bekerja dengan tenang dan memfokuskan seluruh tenaga, pikiran untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan hasil maksimal. Apalagi para calon karyawan yang tergolong potensial (memiliki bakat dan ketrampilan lebih), akan lebih dapat mengembangkan potensi diri untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu.

Dalam pemberian kompensasi dalam perusahaan harus secara adil. Menurut teori dikatakan bahwa:

Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang besarnya. Akan tetapi, berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun sanksi bagi setiap pegawai. Biasanya, dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas pegawai yang lebih baik.¹³⁰

Adil tidaknya kompensasi akan mempengaruhi perilaku karyawan di perusahaan, jika memberikan kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi

129 Burhanuddin Yusuf, M. Nur Rianto Al Arif (ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 236

130 Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal. 221

kerja pegawai. Kompensasi yang baik seharusnya mampu mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Apabila karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka, karyawan akan mengalami kecemberuan dan kesenjangan yang berpengaruh terhadap potensi dan produktivitas kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi di perusahaan harus disesuaikan dengan kinerja yang di peroleh karyawan. Jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan wajib memberikan kompensasi yang besar. Apabila ada karyawan yang lembur, harus di beri uang lembur. Apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, perusahaan bisa memberikan hadiah sebagai bentuk terima kasih. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan mengembangkan bakat sesuai bidang yang dimiliki.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh dalam minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung. Perusahaan memberikan kompensasi yang cukup dan sesuai, maka calon karyawan mau bekerja secara maksimal supaya mendapatkan kompensasi sebagai

sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta keluarga sehingga mampu memenuhi segala kebutuhan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. “Dalam lingkungan kerja terdapat 3 (tiga) indikator yang menjadi tolak ukur keberhasilan, di antaranya kenyamanan, keamanan dan hubungan sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan”.¹³¹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung (Y) adalah berpengaruh positif dan signifikan secara nyata. Hal ini berarti lingkungan kerja sangat penting dan diperhatikan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi calon pelamar dalam melamar pekerjaan.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan bahwa alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung lebih

131 Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana.....*,

banyak memilih bekerja sebagai karyawan swasta atau honorer. Hal ini berarti mereka lebih memilih pekerjaan yang memiliki tingkat resiko kecil, dan lebih suka dengan perusahaan yang memiliki kepastian. Suasana lingkungan kerja menjadi karyawan swasta atau honorer dipilih menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Secara psikologis perempuan akan lebih mempertimbangkan lingkungan kerja dibandingkan dengan pria. Setiap perempuan pasti menginginkan lingkungan tempat kerja yang bersih, aman dan nyaman. Jika pria tidak terlalu memikirkan hal itu, karena yang di pikirkan dia mampu menghasilkan uang tanpa memandang lingkungan di sekitar tempat kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi dan Netra¹³² menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik sesuai dengan harapan calon tenaga kerja agar calon tenaga kerja tertarik untuk mengajukan lamaran.

132*ibid...*,

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Swasto dan Prasetya¹³³ menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marzani dan Dharmawan¹³⁴ juga menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Ishak dan Tanjung, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.¹³⁵

Manfaat lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat. Sehingga, mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan

133 Nela Pima Rahmawanti, et, all., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 NO. 2 Maret 2014 dalam <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> diakses pada 14 Januari 2018

134 Nur'aini Marzani dan Donny Dharmawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG*, ISSN: 2338 - 4794 Vol.5. No. 3 September 2017 dalam <http://ojs.ekonomi-ungris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/157> diakses pada 3 Januari 2018

135 M. Abdul Kholi, *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. INTI KARYA PLASMA PERKASA TAPUNG*, Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 dalam <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/5541> diakses pada 3 Januari 2018

tepat waktu sesuai dengan standar kerja perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam melamar pekerjaan. Jadi, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Sedarmayanti menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja (layout), musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja;¹³⁶

Penerangan cahaya akan berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Cahaya ditempat kerja memiliki besar manfaatnya bagi karyawan, karena mampu memberikan keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Namun, dalam penerangan juga harus diperhatikan terang atau tidaknya, yang terpenting tidak menyilaukan.

Temperature/suhu udara dan kelembaban di tempat kerja harus disesuaikan dengan masing-masing anggota tubuh manusia yang berada

136 *ibid...*

dalam lingkungan kerja perusahaan. Sirkulasi udara di tempat kerja yang berhubungan dengan oksigen yang ada disekitar tempat kerja/lingkungan kerja karyawan. Lingkungan di tempat kerja harus terhindar dari udara yang kotor, lebih baik apabila udara disekitar tempat kerja yang bersih, sejuk dan segar akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Pada saat melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising harus dapat dihindari supaya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, yang dapat mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan beberapa penyakit. Maka, hal seperti ini harus dihindari supaya tidak menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

Menata warna di tempat kerja juga perlu diperhatikan, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Hal ini dapat menimbulkan rasa senang maupun sedih yang dapat merangsang perasaan manusia. Mengatur dekorasi, memutar musik yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja dan menjamin keamanan di tempat kerja (layout) harus diperhatikan,

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, minat melamar pekerjaan juga

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Jadi, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh dalam minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja baik, fasilitas kerja lengkap dan memadai dapat menarik para calon tenaga kerja.

D. Pengaruh Reputasi Perusahaan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Pada Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Berdasarkan hasil analisis data uji F yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel reputasi perusahaan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap minat melamar pekerjaan (Y) pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut dapat dijadikan tolak ukur atau sebagai bahan pertimbangan calon pelamar untuk melamar pekerjaan.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung banyak berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Secara

psikologis perempuan akan lebih mempertimbangkan reputasi perusahaan, kompensasi dan lingkungan kerja disaat melamar pekerjaan. Hal ini biasanya karena perempuan menginginkan bekerja di tempat yang prestis, dengan kompensasi yang besar, lingkungan kerja yang nyaman dibandingkan dengan pria.

Hasil kuesioner menyatakan bahwa dari pernyataan masing-masing indikator dalam variabel minat melamar pekerjaan responden lebih banyak memilih pendapat setuju. Hal ini berarti membangun minat melamar pekerjaan sangat diperlukan bagi responden yaitu alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung untuk melamar pekerjaan. Minat melamar pekerjaan akan tumbuh dengan sendirinya atau adanya faktor desakan, baik dari internal maupun eksternal.

Para calon karyawan dalam melamar melamar pekerjaan pasti akan mempertimbangkan beberapa faktor, diantaranya yang diteliti dalam penelitian ini yaitu reputasi perusahaan, kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja dalam perusahaan. Ada juga faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Reputasi perusahaan akan menjamin keberlangsungan bisnis dan loyalitas konsumen. Manajemen perusahaan harus menjalankan strategi komunikasi yang bertujuan untuk membangun citra atau reputasi perusahaan. Dengan adanya

kemajuan sistem teknologi dan informasi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan apabila mendapatkan berita buruk, juga dapat menghancurkan reputasi perusahaan dalam waktu sekejap.

Pengelolaan kompensasi sangat penting bagi karyawan, kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan rendahnya produktifitas kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat

akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra¹³⁷ menyatakan bahwa reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Ketiga variabel ini dapat menarik minat para calon karyawan untuk mengajukan lamaran ke suatu perusahaan, sehingga akan mendapatkan calon tenaga kerja yang handal dan potensial.

Jadi, berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa reputasi perusahaan, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam minat melamar pekerjaan pada alumni tahun 2017 FEBI IAIN Tulungagung. Karena dengan perusahaan yang memiliki reputasi yang baik, kompensasi yang ditawarkan juga sesuai dengan apa yang nanti dikerjakan calon karyawan, dan lingkungan kerja juga memadai dapat menarik

137 Komang Dede Permadi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana.....*,

para calon tenaga kerja untuk melamar pekerjaan pada suatu perusahaan.