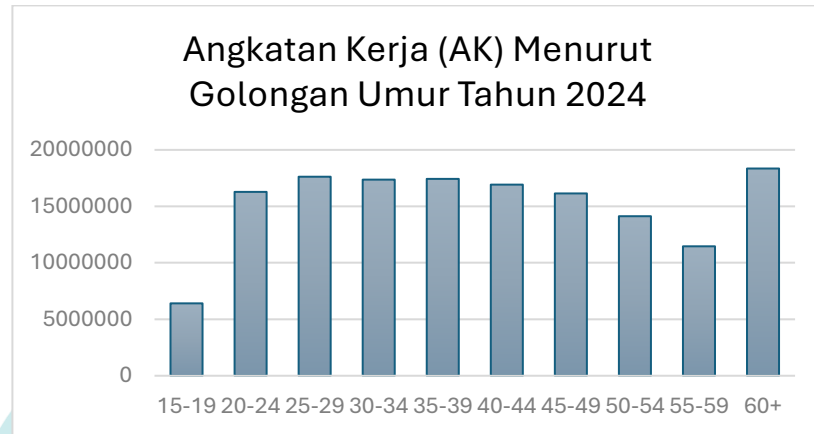


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan dinamika pasar tenaga kerja menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak lagi semata-mata ditentukan oleh kebutuhan perusahaan, tetapi juga oleh preferensi dan persepsi pencari kerja (Chapman et al., 2005). Akses informasi yang luas melalui platform digital membuat kandidat mampu mengevaluasi reputasi, kompensasi, serta lingkungan kerja sebelum mengambil keputusan. Minat melamar pekerjaan (*job application intention*) menjadi tahap awal yang krusial dalam proses rekrutmen dikarenakan memiliki fungsi menjadi prediktor perilaku melamar aktual. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB), intensi menjadi determinan langsung dari perilaku, sehingga semakin tinggi minat individu untuk melamar, semakin besar kemungkinan perilaku aplikasi kerja benar-benar terjadi (Ajzen, 2020). Maka dari itu, memahami berbagai unsur yang membentuk minat melamar jadi hal krusial bagi organisasi supaya mampu menyusun strategi rekrutmen yang efektif, terukur, dan sesuai dengan karakteristik pencari kerja modern.



Gambar 1.1 Komposisi Angkatan Kerja Indonesia Berdasarkan Generasi

Sumber : BPS (2024)

Generasi Z sebagai kelompok usia produktif terbaru di pasar kerja Indonesia menunjukkan peran yang semakin dominan. Pada Gambar 1.1 menunjukkan komposisi angkatan kerja Indonesia berdasarkan kelompok usia, berdasarkan Badan Pusat Statistik (Badan Pusat Statistik, 2024), distribusi angkatan kerja mayoritas dilakukan kelompok usia 15–29 tahun yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Sebagaimana ditunjukkan pada gambar tersebut, jumlah angkatan kerja berusia 20–24 tahun, diikuti oleh kelompok usia 25–29 tahun, yang merepresentasikan populasi utama Generasi Z yang aktif di pasar kerja. Kondisi ini menyebut Generasi Z menjadi hal utama dalam dinamika ketenagakerjaan di masa sekarang, sehingga penting untuk memahami karakteristik, perilaku, serta preferensi mereka, khususnya dalam penggunaan job portal dan minat melamar pekerjaan. Mereka tumbuh dalam lingkungan yang terhubung secara digital sehingga memiliki kemampuan tinggi dalam

mengakses, membandingkan, dan menilai informasi terkait peluang kerja. Kemampuan ini mendorong Generasi Z untuk bisa menyeleksi jenis pekerjaan. Hal ini menjadi relevan dalam konteks pasar kerja Indonesia yang menunjukkan ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lowongan pekerjaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (Statistik, 2024), pengangguran terbuka di Indonesia masih berada pada kisaran 5%, yang menunjukkan bahwa tidak seluruh angkatan kerja dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan yang tersedia. Kondisi ini mencerminkan bahwa peluang kerja yang tersedia lebih terbatas dibandingkan jumlah pencari kerja, sehingga persaingan dalam memperoleh pekerjaan menjadi semakin ketat.

Di sisi lain, kondisi tersebut juga berdampak pada perusahaan yang harus bersaing untuk menarik kandidat yang tepat. Perusahaan tidak hanya menyediakan lowongan kerja, tetapi juga harus menciptakan daya tarik melalui employer branding agar mampu menarik minat kandidat berkualitas. Oleh karena itu, minat melamar kerja termasuk hal krusial yang harus diperhatikan, karena mencerminkan keputusan awal individu dalam merespons peluang kerja sekaligus menjadi indikator keberhasilan strategi perusahaan dalam menarik talenta terbaik. Dalam konteks ini, berbagai penelitian telah melihat faktor yang memberikan pengaruh variabel minat melamar pekerjaan, terutama Gen Z.

Pada Penelitian (Lesmono & Widhianto, 2024) kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap minat melamar

pekerjaan (*job application intention*) pada Generasi Z. Sejalan dengan penelitian tersebut, Penelitian (Febrianti & Hendratmoko, 2022) juga menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi positif pada minat melamar pekerjaan. Hal tersebut membuktikan faktor internal perusahaan menjadi pertimbangan utama dalam keputusan awal pencari kerja. Hal ini menegaskan bahwa daya tarik perusahaan yang tercermin melalui kebijakan internal, sistem manajerial, serta penawaran kerja menjadi faktor dalam membuat keputusan awal untuk melamar pekerjaan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Mahasiswa UNJ Angkatan 2022

Fakultas	Jumlah Mahasiswa
Fakultas Ilmu Pendidikan	759
Fakultas Bahasa dan Sastra	769
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	700
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum	774
Fakultas Teknik	711
Fakultas Ilmu Keolahragaan	421
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	730
Fakultas Psikologi	253
Total	5.177

Pada Tabel 1.2 menurut data Universitas Negeri Jakarta terkait Jumlah mahasiswa angkatan 2022 menunjukkan bahwa terdapat 5.177 mahasiswa UNJ angkatan 2022 yang tersebar di delapan fakultas. Dimana saat ini Mahasiswa UNJ angkatan 2022 akan memasuki tahap atau fase transisi selanjutnya yaitu dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Kondisi ini menyebabkan persaingan antar perusahaan dalam menarik talenta muda terbaik menjadi semakin intens karena persaingan kerja yang tinggi. sehingga menciptakan

kompetisi yang intens dalam perekrutan talenta Generasi Z yang memiliki kompetensi akademik dan digital. Perusahaan tidak hanya bersaing dalam menawarkan posisi kerja, tetapi juga dalam strategi untuk memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang lebih unggul untuk pelamar dibandingkan pesaing. Tidak hanya perusahaan, Generasi Z juga cenderung menentukan perusahaan yang cocok dengan minat dan bakatnya atau bila perusahaan memberikan tawaran yang melebihi perusahaan yang lain. Maka dari perusahaan perlu memiliki strategi untuk mendapatkan minat dari para pelamar pekerja khususnya mahasiswa yang sedang masa transisi ke fase dunia kerja atau disebut dengan Generasi Z. Penelitian (Lesmono & Widhianto, 2024) mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi signifikan pada minat Generasi Z dalam melamar pekerjaan, khususnya di wilayah perkotaan. Hasilnya tersebut menunjukkan Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan besaran gaji, insentif, dan berbagai bentuk kompensasi finansial lainnya sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan, tetapi juga memberikan perhatian yang besar terhadap kualitas lingkungan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Lingkungan kerja tersebut meliputi sejumlah aspek, misalnya tingkat kenyamanan psikologis dan fisik di lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, gaya kepemimpinan, korelasi dengan rekan kerjanya, dan budaya organisasi.

Tabel 1.2 Hasil pra-riset Mahasiswa Manajemen angkatan 2022

No.	Variabel	Pernyataan	Presentase %	
			Ya	Tidak
1.	Kompensasi	Saya tertarik melamar pekerjaan dengan gaji yang kompetitif	70%	30%
2.		Saya mempertimbangkan kejelasan informasi gaji sebelum melamar pekerjaan	70%	30%
3.		Saya mempertimbangkan tunjangan dan benefit yang ditawarkan perusahaan	70%	30%
4.	Lingkungan Kerja	Saya mempertimbangkan kenyamanan lingkungan kerja sebelum melamar pekerjaan	75%	25%
5.		Saya tertarik melamar pada perusahaan dengan budaya kerja yang positif	75%	25%
6.		Saya lebih tertarik melamar pekerjaan dengan sistem kerja fleksibel (WFH/hybrid)	80%	20%
7.	Minat Melamar	Saya tertarik melamar pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan saya	77%	23%
8.		Saya memiliki keinginan untuk mengirim lamaran melalui aplikasi job portal	75%	25%
9.		Saya bersedia mengikuti seluruh proses seleksi jika tertarik dengan pekerjaan tersebut	80%	20%

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Kompensasi secara konsisten diidentifikasi sebagai salah satu determinan utama dalam membentuk minat melamar pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan data pra riset yang memperlihatkan sebanyak 70% responden tertarik melamar pekerjaan dengan gaji yang kompetitif, serta mempertimbangkan kejelasan informasi gaji, tunjangan, dan benefit yang ditawarkan perusahaan. Hasilnya ini membuktikan bahwa aspek kompensasi masih menjadi pertimbangan awal yang kuat dalam proses pengambilan

keputusan karier, khususnya bagi pencari kerja dari Generasi Z di wilayah perkotaan. Hasil tersebut juga serupa dengan penelitian (Hayomi, 2024) yang menyebut kompensasi memengaruhi signifikan pada intensi melamar kerja pada *fresh graduate*, sehingga memperkuat bahwa faktor finansial menjadi pertimbangan utama dalam keputusan melamar pekerjaan. *Fresh graduate* cenderung mempertimbangkan lingkungan kerja dalam keputusan melamar pekerjaan (Nugroho, 2022). Secara empiris, kompensasi finansial terbukti memengaruhi positif dan signifikan pada job application intention. Kompensasi tidak hanya dipahami sebagai gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, serta berbagai benefit lain yang mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Struktur kompensasi yang transparan dan kompetitif mampu meningkatkan persepsi keadilan serta daya tarik organisasi di mata pelamar kerja (M. Raza & Khan, 2023). Maka dari itu, perusahaan perlu menyusun sistem kompensasi yang selain kompetitif secara nominal, juga jelas, adil, dan relevan dengan kebutuhan tenaga kerja muda saat ini.

Bagi Generasi Z, struktur kompensasi yang transparan dan kompetitif sering kali menjadi indikator profesionalisme dan stabilitas perusahaan. Generasi ini cenderung menempatkan transparansi gaji sebagai faktor utama dalam menilai daya tarik pekerjaan dan menentukan keputusan untuk melamar (Johnson, 2024). Maka dari itu, kebijakan kompensasi yang disusun dengan terstruktur dapat meningkatkan persepsi nilai perusahaan dan memperkuat

intensi melamar pada tahap awal proses rekrutmen. Berdasarkan teoretisnya, korelasi kompensasi dengan minat melamar dipaparkan dalam Expectancy Theory, yang menyatakan seseorang mendapat motivasi jika orang tersebut memiliki keyakinan usaha akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan menghasilkan imbalan yang bernilai. Dalam konteks ini, calon pelamar mengevaluasi apakah perusahaan menyediakan korelasi yang jelas pada kontribusi kerja dengan penghargaan yang didapat. Selain itu, Equity Theory menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam sistem kompensasi, terutama dalam perbandingan dengan standar industri dan rekan sebaya. Ketika calon pelamar menilai bahwa imbalan yang ditawarkan adil dan kompetitif, maka kecenderungan untuk melamar meningkat. Hubungan dua teori ini memberi landasan konseptual yang kuat untuk memaparkan bagaimana persepsi terhadap kompensasi membentuk job application intention secara rasional dan terukur.

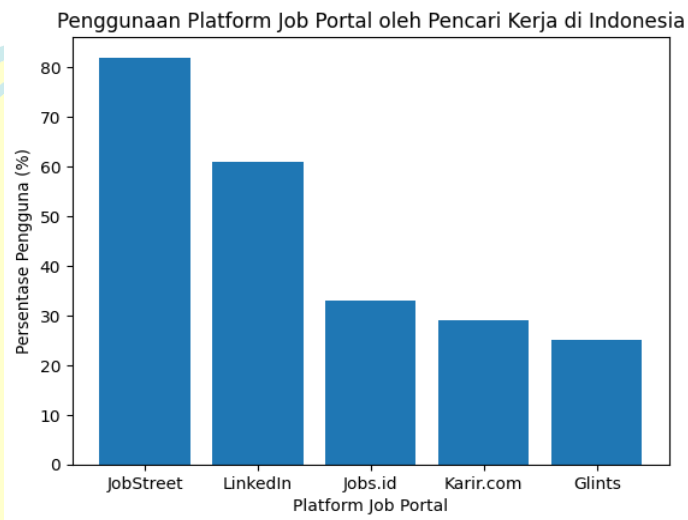
Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk minat melamar. Generasi Z dikenal memprioritaskan fleksibilitas kerja, budaya organisasi yang suportif, serta keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari preferensi karier mereka (Goh & Lee, 2022b). Mereka cenderung menilai sistem kerja hybrid, dukungan atasan, serta kualitas hubungan tim sebelum mengirimkan lamaran. Lingkungan kerja yang kondusif memberi sinyal adanya stabilitas, keamanan psikologis, dan peluang

berkembang dalam jangka panjang. Penelitian (R. Damayanti & Wulansari, 2024) membuktikan lingkungan kerja yang baik mengembangkan persepsi daya tarik organisasi dan memperkuat intensi melamar pekerjaan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan minat melamar bisa dipaparkan melalui *Two-Factor Theory Herzberg*, yang menjelaskan perbedaan motivator dengan *hygiene* dalam membentuk sikap kerja seseorang. Lingkungan kerja menjadi faktor *hygiene* yang fungsinya mencegah rasa tidak puas dan menjaga persepsi dasar terhadap organisasi. Ketika kondisi kerja, kebijakan perusahaan, atau relasi interpersonal dinilai buruk, calon pelamar dapat membentuk sikap negatif bahkan sebelum proses seleksi dimulai. Apabila lingkungan kerja dipersepsikan negatif, maka individu cenderung menghindari organisasi tersebut, bahkan sebelum tahap seleksi dimulai. Dengan demikian, lingkungan kerja berperan dalam membentuk keputusan awal calon pelamar melalui evaluasi rasional terhadap kenyamanan dan keamanan kerja.

Perkembangan digitalisasi rekrutmen semakin memperkuat pentingnya kedua variabel tersebut dalam konteks pasar kerja modern. Sistem e-recruitment berbasis teknologi informasi telah menggantikan metode konvensional, sehingga informasi mengenai kompensasi dan lingkungan kerja dapat diakses secara cepat melalui aplikasi job portal. Platform digital menyediakan detail yang lebih transparan mengenai profil perusahaan, ulasan karyawan, serta kebijakan internal yang relevan bagi kandidat. Proses ini

memungkinkan pencari kerja membandingkan berbagai tawaran pekerjaan secara simultan sebelum mengambil keputusan melamar. Akses informasi yang luas ini mendorong perusahaan untuk informasi secara jelas dan kompetitif agar mampu menarik perhatian Generasi Z.



Gambar 1.2 Data Penggunaan Platform Job Portal oleh Pencari Kerja

Sumber : (Populix, 2023)

Aplikasi job portal seperti LinkedIn, JobStreet, dan Glints menjadi media utama dalam pencarian kerja saat ini. Pada Gambar 1.3 menurut survei Populix menunjukkan bahwa sekitar 66% pencari kerja memperoleh informasi lowongan pekerjaan melalui situs pencari kerja online. Dalam survei tersebut, JobStreet menjadi platform paling banyak digunakan yaitu berjumlah 82%, diikuti oleh LinkedIn sebesar 61% dan Glints sebesar 25%. Data penggunaan platform job portal ini menunjukkan bahwa para pencari kerja dan perusahaan sudah mulai beralih untuk menggunakan platform job portal untuk mencari atau

memasarkan lowongan pekerjaan mereka. Platform ini selain bermanfaat sebagai sarana distribusi lowongan, juga dijadikan ruang pembentukan citra perusahaan di mata kandidat. Informasi yang ditampilkan pada platform tersebut termasuk rentang gaji, benefit, serta deskripsi budaya kerja membentuk persepsi awal terhadap perusahaan. Kandidat sering menjadikan informasi tersebut sebagai dasar evaluasi sebelum menentukan intensi melamar. Penelitian (Gisheila et al., 2024) menunjukkan transparansi kompensasi dalam platform digital mengembangkan minat melamar secara signifikan pada pengguna job portal.

Pada penelitian sebelumnya umumnya menguji variabel kompensasi atau lingkungan kerja secara parsial sehingga belum menggambarkan komprehensif tentang pengaruh simultan keduanya. (Maularahmah & Kurniawati, 2023) menyebut kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi signifikan pada minat melamar. Akan tetapi, studi ini masih dibatasi dalam pengujian hubungan langsung antar variabel tanpa mengaitkannya dengan konteks digital recruitment. Studi tersebut belum mengintegrasikan bagaimana informasi pekerjaan disajikan melalui platform job portal memengaruhi proses pembentukan minat. Dari sisi kontribusi teoritis, penelitian ini belum mengembangkan kerangka yang menghubungkan faktor organisasi dengan perilaku pencari kerja dalam lingkungan digital. Dari sisi praktis, hasilnya

belum memberikan rekomendasi spesifik bagi perusahaan dalam mengoptimalkan strategi rekrutmen berbasis platform daring.

Demikian pula, (Lesmono & Widhianto, 2024) meneliti pengaruh remunerasi dan citra perusahaan terhadap minat melamar. Studi ini memberikan kontribusi pada pemahaman faktor daya tarik organisasi, tetapi masih berfokus pada pendekatan konvensional. Studi tersebut belum mengakomodasi perubahan perilaku pencari kerja, khususnya Generasi Z, yang cenderung menggunakan job portal sebagai sumber utama informasi kerja. Secara teoritis, penelitian ini belum mengaitkan variabel-variabel tersebut dengan perspektif perilaku terencana dalam konteks digital. Secara praktis, implikasi yang dihasilkan masih bersifat umum dan belum mengarah pada strategi berbasis teknologi rekrutmen.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji determinan minat melamar pekerjaan, Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji konteks digital recruitment melalui aplikasi job portal sebagai sumber utama informasi kerja bagi Generasi Z (Pragita, 2023). Sebagian besar penelitian dilakukan pada konteks umum pencari kerja tanpa memfokuskan pada Generasi Z sebagai kelompok demografis yang memiliki karakteristik unik. Lalu, masih sedikit studi yang secara simultan melakukan pengujian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam konteks *digital recruitment* melalui aplikasi job portal. Penelitian (Ramadhani, 2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja

menjadi faktor penting dalam minat melamar pekerjaan pada Generasi Z. Namun, penelitian tersebut masih bersifat konvensional dan belum mempertimbangkan konteks digital recruitment, khususnya bagaimana informasi lingkungan kerja disajikan melalui aplikasi job portal sebagai media utama pencarian kerja saat ini. Hasil penelitian (Fauzan, 2026) menunjukkan bahwa aspek digital, seperti penggunaan teknologi dan sistem kerja berbasis platform, menjadi determinan penting dalam membentuk minat melamar pekerjaan pada Generasi Z. Dan juga keterbatasan wilayah penelitian menyebabkan hasil yang diperoleh belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi di DKI Jakarta sebagai pusat persaingan tenaga kerja.

Selain itu, beberapa studi lebih menitikberatkan pada variabel employer branding atau reputasi perusahaan (Chanifah et al., 2025), sehingga variabel kompensasi dan lingkungan kerja belum dieksplorasi secara mendalam sebagai determinan utama minat melamar. Padahal, dalam konteks Generasi Z yang adaptif terhadap informasi digital, kedua faktor tersebut menjadi pertimbangan awal sebelum reputasi organisasi dievaluasi lebih lanjut.

Maka dari itu, ada perbedaan studi yang perlu diteliti, yakni masih belum terdapat penelitian kuantitatif yang secara simultan menguji “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z pengguna aplikasi job portal di DKI Jakarta”. Penelitian ini berupaya melengkapi keterbatasan tersebut dengan mengintegrasikan

perspektif teori motivasi dan perilaku terencana dalam konteks *digital recruitment*.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan model empiris yang menguji dua variabel utama secara bersamaan pada populasi yang spesifik dan relevan dengan perkembangan teknologi rekrutmen. Temuan studi diharapkan bisa memberi implikasi praktis untuk perusahaan agar bisa merancang strategi rekrutmen berbasis bukti empiris, khususnya dalam menarik talenta Generasi Z di DKI Jakarta.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat persaingan perusahaan dalam merekrut talenta muda semakin meningkat, sementara preferensi Generasi Z terhadap kompensasi dan lingkungan kerja terus berkembang. Tanpa pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh minat melamar, perusahaan berisiko kehilangan kandidat potensial sejak tahap awal rekrutmen. Maka dari itu, studi ini diperlukan dalam berkontribusi ilmiah dan praktis dalam menjelaskan secara kuantitatif determinan minat melamar pekerjaan pada Generasi Z pengguna aplikasi job portal di DKI Jakarta.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Bedasarkan penjelasan dan uraian permasalahan yang sudah disampaikan, maka pertanyaan pada studi ini, di antaranya:

1. Apakah kompensasi memengaruhi secara signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z pengguna aplikasi *job portal* di Universitas Negeri Jakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z pengguna aplikasi *job portal* di Universitas Negeri Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan permasalahan tersebut, tуди ini bertujuan :

1. Menguji dan meneliti pengaruh kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada generasi Z pengguna aplikasi job portal di Universitas Negeri Jakarta .
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada generasi Z pengguna aplikasi job portal di Universitas Negeri Jakarta .

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya terkait perilaku pencari kerja Generasi Z di era digital. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan konsep dan model empiris mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap minat

melamar pekerjaan dalam konteks rekrutmen berbasis job portal. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor penentu keputusan melamar pekerjaan pada generasi muda di lingkungan kerja modern.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil temuan studi bisa dijadikan referensi untuk penyusunan strategi rekrutmen yang lebih efektif dengan memperhatikan aspek kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta preferensi Generasi Z sebagai calon tenaga kerja.
2. Bagi pengelola aplikasi job portal, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk mengoptimalkan penyajian informasi lowongan kerja, terutama terkait transparansi kompensasi dan gambaran lingkungan kerja perusahaan.
3. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, studi ini bisa memberi pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat melamar pekerjaan, sehingga dapat membantu dalam menentukan pilihan karier dan memanfaatkan aplikasi job portal secara lebih optimal dalam proses pencarian kerja.
4. Bagi penulis berikutnya, studi ini bisa dijadikan rujukan empiris metodologis untuk pengembangan studi lanjutan yang berkaitan dengan masalah rekrutmen digital dan preferensi Generasi Z.