

## PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN E-REKRUITMENT TERHADAP DAYA TARIK PERUSAHAAN BAGI PELAMAR KERJA (STUDI PADA GENERASI Z DI TRIBUANA GLOBAL GROUP)

**Indah Dwi Putri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau  
[indahdwiputri@student.uir.ac.id](mailto:indahdwiputri@student.uir.ac.id)

**Kamar Zaman**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau  
[kamarzaman@uir.eco.ac.id](mailto:kamarzaman@uir.eco.ac.id)

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan e-rekrutmen terhadap daya tarik perusahaan bagi pelamar kerja Generasi Z di Tribuana Global Group. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan perspektif deskriptif. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Pemodelan Persamaan Struktural berdasarkan perangkat lunak Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dan variabel-variabel yang diselidiki relatif belum banyak diteliti. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi dan e-rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan. Namun, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan.*

*Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja dan e-rekrutment, Daya Tarik Perusahaan*

### Abstract

*The objective of this study is to assess the impact of compensation, work environment, and e-recruitment on the attractiveness of a company for job applicants in Generation Z at Tribuana Global Group. This research employs a quantitative approach with a descriptive perspective. Sampling is typically conducted randomly. Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) software is utilized to analyze the data in this study, and the variables investigated are relatively underexplored. The findings of this research reveal that compensation and e-recruitment have a positive and significant influence on company attractiveness. However, the work environment does not have a positive and significant impact on company attractiveness.*

*Keywords: compensation, work environment and e-recruitment, Company Attractiveness*



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi fokus utama bagi banyak organisasi dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif. Sumber Daya Manusia memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan sumber daya lain dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa keberadaan Sumber Daya Manusia, perusahaan kehilangan makna, bahkan jika memiliki berbagai sumber daya lain seperti mesin canggih, modal yang cukup, pasokan energi yang mencukupi, bahan baku yang melimpah, dan lainnya. Semua hal ini akan menjadi tidak efektif jika tidak dikelola dan dijalankan dengan baik oleh Sumber Daya Manusia. Tantangan utama bagi pertumbuhan industri, khususnya dalam sektor manufaktur, adalah keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) dan persaingan.

Pada umumnya tingkat daya tarik suatu perusahaan dapat diukur melalui penilaian tingkat efektivitas dari citra merek pengusaha dalam perusahaan tersebut. Daya tarik yang dipersepsikan dalam perusahaan ini merupakan faktor psikologis yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja di perusahaan tersebut.<sup>1</sup> Pegawai merasa sangat puas karena mereka melihat perusahaan tersebut sebagai lingkungan yang sesuai dengan ekspektasi mereka, yang membuat mereka merasa bangga. Kemampuan para karyawan untuk merasakan kebanggaan ini bisa menjadi keunggulan yang menarik bagi calon karyawan. Semakin besar daya tarik perusahaan, semakin tinggi minat calon karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut.<sup>2</sup>

Pada dasarnya banyak hal yang mempengaruhi daya tarik perusahaan bagi pelamar kerja, diantaranya dalam penelitian ini akan dibahas 3 faktor yakni kompensasi, lingkungan kerja dan *e-rekrutment*. Faktor kompensasi tentunya menjadi faktor daya tarik utama bagi pelamar kerja, perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi akan menjadi perusahaan yang incaran pelamar, hal ini secara fakta diharapkan akan memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya. Maka semakin baik kompensasi sebuah perusahaan maka daya tarik perusahaan tersebut akan semakin tinggi. Karena tiap generasi memiliki preferensi pekerjaan yang beragam, sangat penting untuk memahami apa yang diinginkan oleh Generasi Z ketika mencari pekerjaan, terutama dalam hal membangun lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif. Sebagai Generasi I, Generasi Z sangat terkait dengan teknologi digital dalam komunikasinya, sehingga mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang mampu menyediakan dan mendukung penggunaan teknologi digital. Maka semakin mendukung lingkungan kerja di

---

<sup>1</sup> Vasantha and Vinoth conducted an empirical analysis in 2017 on the crucial elements of employer branding, with a specific focus on the IT industry. This research was published in the January 2017 issue of the Journal of Public Health Research and Development, Volume 8, Issue 2.

<sup>2</sup> Sivertzen, Anne-Mette; Nilsen, Eny Ragnhild; and Olafsen, H. Anjha. In 2013, they conducted a study on the topic of "Employer Branding: Employer Attractiveness and the utilization of Social Media," which was published in the Journal of Product & Brand Management, Volume 22, Issue 7, by Emerald Group Publishing Limited, spanning from page 473 to 483.

perusahaan tersebut, maka daya tarik nya akan semakin tinggi. Selanjutnya faktor *e-rekrutment* yang menjadi Gen Z ini, juga menjadi faktor favorit pelamar Gen Z. Hal ini sangat memberikan kemudahan dan update atas proses rekrutmen di perusahaan. Dengan adanya penggunaan *e-rekrutment* di perusahaan maka daya tarik perusahaan tersebut akan semakin tinggi juga.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan multinasional yang memiliki awalnya berdiri di Kota Pekanbaru. PT. Tribuana Global Group merupakan sebuah induk perusahaan yang telah mengalami perjalanan yang luar biasa sejak awal berdirinya. Bisnis kecil diawali Tahun 1998 dengan sektor distributor konstruksi, akhirnya berkembang menjadi perusahaan maufaktur dan bahan bangunan, ekspor import, hingga agribisnis. Berbagai macam pabrik bahan bangunan hingga agribisnis di bidang kelapa sawit sudah dimiliki oleh TB Global Group ini. Berikut salah satu brand yang dikeluarkan oleh TB Global Group:

**Gambar 1**  
**Produk TB Global Group**





Sumber: Data TB Global Group

Saat ini TB Global Group masih berkembang untuk melakukan ekspansi bisnisnya menuju berbagai macam lini bisnis yang baru. Namun hal yang terjadi di perusahaan yang sedang berkembang tentunya membutuhkan kekuatan modal yang besar untuk mengelolanya dan efisiensi efektivitas terhadap setiap pengeluaran tentu dikedatkan. Hal ini menjadi faktor krusial dalam permasalahan daya tarik perusahaan.

Umumnya, setiap organisasi, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, akan berhubungan dengan lingkungan di sekitarnya. Di TB Global Group, situasinya saat ini mengalami perubahan yang signifikan, dan dukungan digital dalam perusahaan masih belum sepenuhnya matang. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menjalankan aktivitas mereka sehari-hari. Keadaan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan perasaan aman bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi perasaan emosional karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih betah, bekerja dengan efektif, dan menghabiskan waktu kerja mereka dengan produktif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, perusahaan mungkin akan menghadapi masalah dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

Sistem rekrutmen di TB Global Group masih manual dan menggunakan flier yang disebar di berbagai platform digital untuk mengakomodir penerimaan karyawan. Hal ini menjadi kurang menariknya perusahaan ini dalam sistem rekrutmen karyawan, sehingga daya tarik atas perusahaan belum begitu menarik.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kompensasi**

Karyawan merujuk kepada individu yang berkerja di bawah suatu perusahaan dengan menukar tenaga kerja (baik fisik maupun mental) mereka, dan menerima imbalan sesuai dengan aturan dan kesepakatan yang berlaku.<sup>3</sup> Ukuran kompensasi ini telah diputuskan dan disepakati sebelumnya, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang seberapa besar penggantian yang akan mereka terima.<sup>4</sup> Kompensasi adalah sumber yang akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Besarannya mencerminkan status, pengakuan, dan sejauh mana kebutuhan karyawan terpenuhi.<sup>5</sup> Jika imbalan yang diterima oleh seorang karyawan meningkat, itu menunjukkan bahwa posisinya lebih tinggi, statusnya lebih baik, dan ia memiliki akses ke lebih banyak fasilitas dan manfaat. Oleh karena itu, hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Inilah mengapa kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu yang menyumbangkan tenaga dan pikiran mereka.<sup>6</sup>

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah wujud pendukung yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjaan dan kesejahteraan karyawan di lingkungan tempat kerja.<sup>7</sup> Lingkungan kerja merujuk pada berbagai faktor yang memiliki pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap produktivitas dan performa suatu organisasi atau perusahaan.<sup>8</sup> Sedarmayati berpendapat bahwa lingkungan kerja mencakup semua perangkat dan materi yang ditemui oleh seseorang, situasi di sekitarnya saat bekerja, cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik dalam konteks individu maupun dalam kelompok.<sup>9</sup>

### **E-Recruitment**

Cara orang melamar pekerjaan telah mengalami perubahan, awalnya pekerjaan diiklankan melalui media cetak, tetapi sekarang dengan adanya internet, perusahaan dapat menemukan calon

---

<sup>3</sup> Khaeruman (2021) in the book "Improving Human Resource Management Performance: Concepts and Case Studies," published by CV.AA Rizky in Banten.

<sup>4</sup> Heidjrachman, Ranupandojo, and Husnan's 2017 book titled "Manajemen Personalia" in Yogyakarta, published by BPFY-Yogyakarta, discusses personnel management..

<sup>5</sup> In 2013, Nuraini authored a book titled 'Human Resource Management,' which was published by Yayasan Aini Syam in Pekanbaru.

<sup>6</sup> Opan Arifudin in 2019, the impact of compensation on employee performance was examined at PT. Global (PT.GM) in the academic journal "MEA (Management, Economics, & Accounting)," Volume 3, Issue 2, dated from May to August 2019. The journal is identified by its e-ISSN 2621-5306 and p-ISSN 2541-5255.

<sup>7</sup> Eisenberger and Stinglhamber (2011) published a work titled "Perceived Organizational Support" through the American Psychological Association in Washington DC..

<sup>8</sup> George R. Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 23

<sup>9</sup> Sedarmayati. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: Mandar Maju, 2011), h.

karyawan dengan lebih efisien. Pada saat ini, di era digital, peran yang sangat vital dalam mencari pekerjaan adalah media sosial dan platform pengumuman lowongan kerja.<sup>10</sup> E-rekrutmen merujuk pada praktik perekrutan di mana perusahaan memanfaatkan internet untuk mencari individu yang memiliki potensi, keterampilan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan mereka.<sup>11</sup> Kemajuan teknologi saat ini memungkinkan penggunaan teknologi dalam mendukung berbagai proses, salah satunya adalah proses perekrutan karyawan. Penerapan *e-rekrutmen* dalam proses perekrutan dianggap memiliki dampak positif terhadap minat seseorang untuk melamar pekerjaan.<sup>12</sup>

### **Daya Tarik Perusahaan**

Daya tarik suatu perusahaan merujuk pada faktor-faktor yang menjadi keinginan karyawan ketika mereka memilih untuk bergabung dengan organisasi tersebut.<sup>13</sup> Setiap organisasi harus memiliki karakteristik unik yang mampu menarik perhatian calon karyawan. Keunikan yang dimiliki oleh perusahaan merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam menjaring minat calon karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut.<sup>14</sup> Semakin besar daya tarik perusahaan, semakin tinggi minat untuk mengajukan lamaran kerja di perusahaan tersebut.<sup>15</sup> Daya tarik suatu perusahaan mencakup berbagai aspek, termasuk nilai-nilai sosial, ekonomi, minat, aplikasi, dan pengembangan. Dalam konteks ini, nilai minat mencakup elemen inovasi serta minat terhadap produk dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan.<sup>16</sup> Nilai sosial mencerminkan situasi di lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja lainnya. Sementara itu, nilai ekonomis terkait dengan aspek keuntungan dalam konteks ekonomi. Nilai pengembangan mengacu pada peluang karier yang bisa dikejar di masa depan. Sedangkan nilai aplikasi

---

<sup>10</sup> Exploring the Views of Youth Regarding Job Hunting via Social Media: A Slovakian Perspective," published in Economics and Sociology, Volume 10, Issue 1, pages 105-168.

<sup>11</sup> Brahmana, Karina Ritzky dan Brahmana, Rayendaa. 2013. What Factors Jo Seekers Attitude in Using E-recruitment. The South East Asian Journal of Management, October 2013, Vol. 7 No. 2

<sup>12</sup> Melanthiou, Yioula; Pavlou, Fotis; dan Constantinou, Eleni. 2015. The Use of Social Network Sites as an E-recruitment Tool. Journal of Transnational Management, 20:31-49, 2015

<sup>13</sup>Berthon, Ewing & Hah dalam Angga Swasdita Fridantara dan Muafi, Pengaruh Daya Tarik Perusahaan Dan E-Rekrutment Terhadap Keinginan Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan Generasi Y: Peran Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi 2018 ISBN 978-602-60061-2-7

<sup>14</sup> Veithzal Rivai. dkk. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok:PT Rajagrafindo Persada

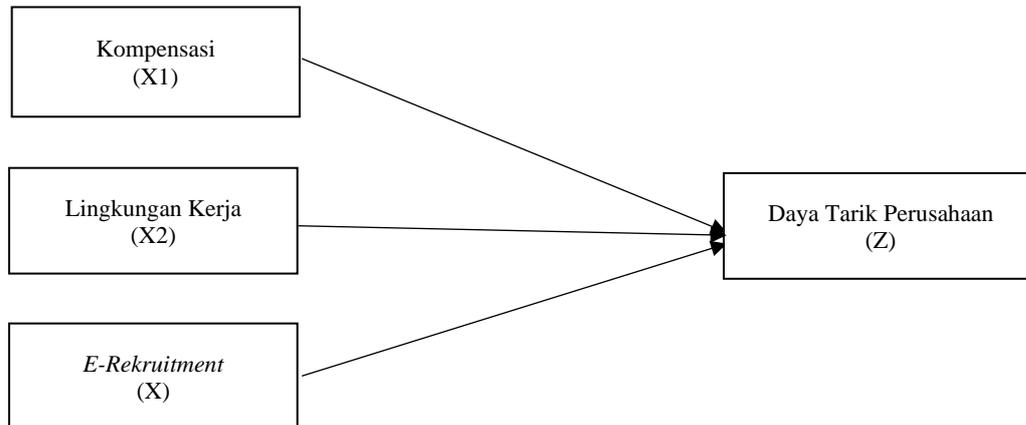
<sup>15</sup> Fridantara, Angga Swasdita, dan Muafi (2018) mengkaji pengaruh daya tarik perusahaan dan e-rekrutment terhadap minat melamar pekerjaan pada generasi Y yang merupakan calon karyawan.<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11382/Jurnal.pdf?sequence=15&isAllowed=y> dan telah diakses pada tanggal 18 Januari 2021.>

<sup>16</sup> Roudhonah. 2017. Ilmu Komunikasi. Jakarta : Kerjasama Lembaga penelitian UIN Jakarta dan Jakarta Pers,

menyangkut potensi penerapan pengetahuan yang telah diperoleh dan sejauh mana organisasi berfokus pada kepuasan konsumen.<sup>17</sup>

## Kerangka Penelitian

**Gambar 2**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber: Jurnal Penelitian

## Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan.
- H3 : Diduga *e-rekrutment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.<sup>18</sup> Metode kuantitatif digunakan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu,<sup>19</sup> umumnya melibatkan pengumpulan sampel secara acak, data dikumpulkan melalui alat penelitian, dan data dianalisis secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Hubeis, Musa dan Mukhamad Najib. 2014. Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi. Gramedia. Jakarta

<sup>18</sup> Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

<sup>19</sup> Misbahudin, Iqbal Hasan, 2013, "Analisis data penelitian dengan statistik." Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>20</sup> Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019 ed.). Alfabeta. hlm 05

**Tabel 1**  
**Variabel dan dimensi**

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala
Kompensasi	Penghargaan atau ganjaran diberikan kepada pekerja yang telah memberikan sumbangan yang signifikan dalam mencapai sasaran dan objektif organisasi.	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora:2015:45)	Likert
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja mencerminkan upaya perusahaan dalam mendukung pekerjaan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.	1. Kenyamanan 2. Keamanan. 3. Hubungan sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan 4. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan dalam hal memberikan dan menerima perintah. Sedarmayanti (2011:28)	Likert
E-Recruitment	E-rekrutmen adalah tahap rekrutmen yang dilakukan secara daring (menggunakan internet) di mana perusahaan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui situs web resmi mereka, dan calon pelamar memiliki kemampuan untuk mengirimkan CV atau resume mereka secara elektronik melalui situs web tersebut, melalui surel, atau melalui format elektronik lainnya.	1. <i>Perceived of usefulness</i> 2. <i>Perceived of ease of use</i> 3. <i>Perceived enjoyment</i> 4. <i>Perceived of stress</i> Venkatesh, (2000: 342),	Likert
Daya Tarik Perusahaan	Daya tarik suatu perusahaan adalah hal-hal positif yang menjadi impian karyawan ketika mereka bergabung dengan organisasi tersebut.	1. Nilai Sosial, 2. Nilai Ekonomis, 3. Nilai Minat, 4. Nilai Aplikasi 5. Nilai Pengembangan Berthon, Ewing & Hah, (2005).	Likert

Sumber: Hasil Olahan, 2023

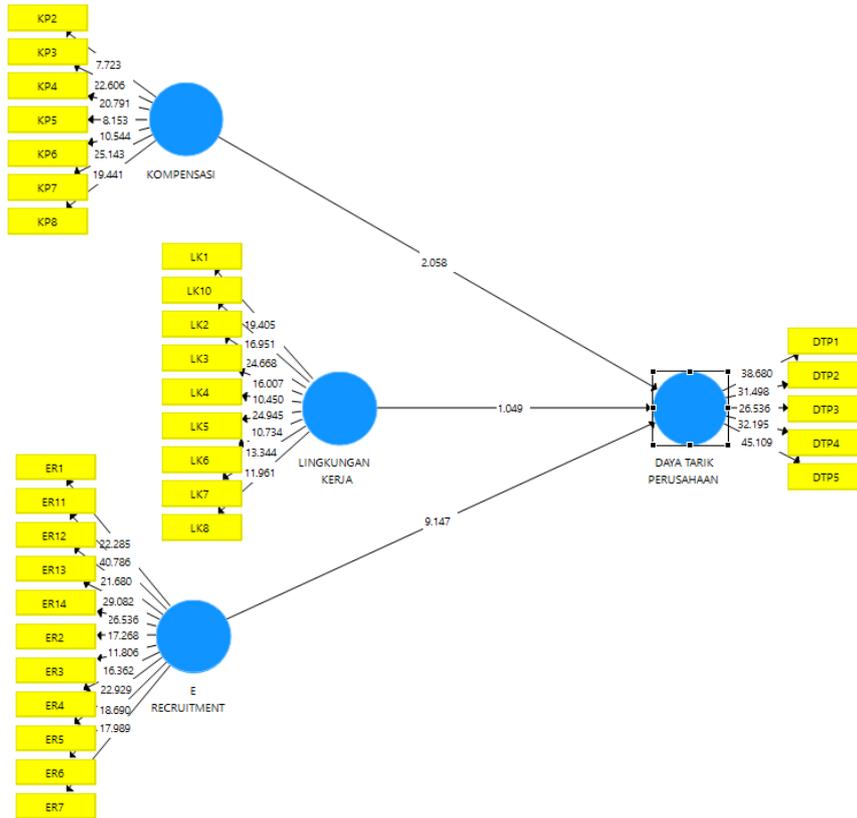
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Penelitian ini memanfaatkan metode Partial Least Square (PLS) dengan dukungan dari perangkat lunak Smart PLS 3.0 dalam melakukan analisisnya. Evaluasi dilakukan terhadap model

pengukuran (outer model) untuk menilai reliabilitas dan validitas indikator yang membentuk konstruk laten.<sup>21</sup> Berikut dilampirkan diagram *path algorithm* atas penelitian ini.

**Gambar 2**  
**Diagram Path Algorithm**



Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Model eksternal yang mencakup indikator reflektif dievaluasi melalui analisis faktor konfirmatori, yang mencakup pengujian validitas konvergen dan validitas diskriminan.<sup>22</sup>

### 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

**Tabel 2**  
**Nilai Loading Factor Konstruk**

	Daya Tarik Perusahaan	E Recruitment	Kompensasi	Lingkungan Kerja
DTP1	<b>0,900</b>			
DTP2	<b>0,901</b>			
DTP3	<b>0,878</b>			
DTP4	<b>0,879</b>			
DTP5	<b>0,932</b>			

<sup>21</sup> Ghozali, 2016, Analisis Multivariate dengan program SPSS. universitas Diponegoro, Semarang

<sup>22</sup> Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang

ER1		0,846		
ER11		0,886		
ER12		0,824		
ER13		0,868		
ER14		0,877		
ER2		0,819		
ER3		0,716		
ER4		0,820		
ER5		0,851		
ER6		0,856		
ER7		0,832		
KP2			0,741	
KP3			0,858	
KP4			0,866	
KP5			0,767	
KP6			0,805	
KP7			0,845	
KP8			0,800	
LK1				0,852
LK10				0,817
LK2				0,852
LK3				0,799
LK4				0,775
LK5				0,839
LK6				0,728
LK7				0,764
LK8				0,750

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 2, terlihat bahwa setiap konstruk memiliki outer loading dengan nilai yang melebihi 0.60.<sup>23</sup> Namun, dalam studi ini, beberapa konstruk, yaitu KP1, LK9, ER8, ER9, ER10, DTP6, DTP7, DTP8, DTP9, dan DTP10 telah dieliminasi sebelumnya karena nilai beban luar (outer loading) mereka kurang dari 0,60. Oleh karena itu, indikator lainnya dapat dianggap valid dan cocok untuk keperluan penelitian ini serta dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

## 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 3**  
**Nilai Cross Loading Konstruk**

	Daya Tarik Perusahaan	E Recruitment	Kompensasi	Lingkungan Kerja
DTP1	0,900	0,789	0,571	0,715
DTP2	0,901	0,830	0,571	0,702
DTP3	0,878	0,818	0,611	0,732
DTP4	0,879	0,819	0,560	0,741
DTP5	0,932	0,846	0,622	0,763
ER1	0,747	0,846	0,748	0,832

<sup>23</sup> Gudono. 2017, Analisis Data Multivariat. BPFE – Yogyakarta.

ER11	0,828	<b>0,886</b>	0,621	0,744
ER12	0,761	<b>0,824</b>	0,586	0,705
ER13	0,833	<b>0,868</b>	0,620	0,768
ER14	0,842	<b>0,877</b>	0,643	0,787
ER2	0,750	<b>0,819</b>	0,645	0,735
ER3	0,622	<b>0,716</b>	0,550	0,611
ER4	0,697	<b>0,820</b>	0,699	0,730
ER5	0,740	<b>0,851</b>	0,631	0,766
ER6	0,750	<b>0,856</b>	0,668	0,756
ER7	0,809	<b>0,832</b>	0,667	0,715
KP2	0,436	0,530	<b>0,741</b>	0,548
KP3	0,551	0,626	<b>0,858</b>	0,674
KP4	0,556	0,642	<b>0,866</b>	0,662
KP5	0,400	0,487	<b>0,767</b>	0,577
KP6	0,472	0,520	<b>0,805</b>	0,593
KP7	0,617	0,753	<b>0,845</b>	0,819
KP8	0,618	0,729	<b>0,800</b>	0,755
LK1	0,671	0,793	0,760	<b>0,852</b>
LK10	0,667	0,711	0,636	<b>0,817</b>
LK2	0,691	0,797	0,804	<b>0,852</b>
LK3	0,637	0,653	0,606	<b>0,799</b>
LK4	0,600	0,706	0,653	<b>0,775</b>
LK5	0,687	0,749	0,772	<b>0,839</b>
LK6	0,631	0,655	0,545	<b>0,728</b>
LK7	0,698	0,671	0,508	<b>0,764</b>
LK8	0,539	0,612	0,641	<b>0,750</b>

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Dari data yang terdapat dalam Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri daripada korelasi dengan konstruk lainnya.<sup>24</sup> Maka, dapat disarikan bahwa semua konstruk atau variabel laten menunjukkan kekuatan validitas diskriminan yang signifikan dalam membentuk variabel mereka secara individu.

### 3. Hasil Uji *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

**Tabel 4**  
**Nilai *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Daya Tarik Perusahaan	<b>0,940</b>	<b>0,940</b>	<b>0,954</b>	<b>0,807</b>
E Recruitment	<b>0,957</b>	<b>0,959</b>	<b>0,963</b>	<b>0,701</b>
Kompensasi	<b>0,915</b>	<b>0,924</b>	<b>0,932</b>	<b>0,661</b>
Lingkungan Kerja	<b>0,928</b>	<b>0,931</b>	<b>0,940</b>	<b>0,638</b>

<sup>24</sup> Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L.Tatham, and W.C.Black, 2005, *Multivariate Data Analysis*. 6th edition. Prentice-Hall: New Jersey.

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa konstruk ini memiliki reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.75,<sup>25</sup> yang sesuai dengan batas nilai minimum yang telah ditentukan. Selain itu, *rho\_A* juga memiliki nilai lebih dari 0.70, yang menunjukkan bahwa semua variabel laten telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Selanjutnya, jika kita melihat nilai *composite reliability*, nilainya juga melebihi 0.70,<sup>26</sup> dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan dengan tingkat koefisien reliabilitas yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi, dan setiap konstruk memiliki hubungan yang kuat antara item-item dalam pengujian model yang dapat diandalkan.<sup>27</sup> Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

## B. Pengujian Inner Model (Model Pengukuran)

### 1. Hasil Uji R Square

**Tabel 5**  
**Nilai R Square Konstruk**

	R Square	R Square Adjusted
<b>Daya Tarik Perusahaan</b>	0,843	0,838

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 5, kita dapat melihat bahwa R-square untuk konsep kepuasan kerja adalah 0,843, yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari konsep kompensasi, lingkungan kerja dan *e-rekrutment* terhadap daya tarik perusahaan adalah sekitar 84,3%, sementara sisanya sekitar 15,7% dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2. Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>E Recruitment -&gt; Daya Tarik Perusahaan</b>	0,926	0,929	0,101	9,147	<b>0,000</b>

<sup>25</sup> Abdillah, Willy., Jogiyanto, Hartono., Usman, Berto, 2019. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.

<sup>26</sup> Azwar, Saifuddin. 2017. Reliabilitas dan Validitas. Penerbit Pustaka Pelajar.

<sup>27</sup> Jogiyanto, 2017. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Pertama. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.

<b>Kompensasi -&gt; Daya Tarik Perusahaan</b>	-0,162	-0,163	0,079	2,058	<b>0,021</b>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Daya Tarik Perusahaan</b>	0,127	0,123	0,121	1,049	<b>0,148</b>

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 6 tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap daya tarik perusahaan

Berdasarkan informasi dalam Tabel 6, terlihat bahwa nilai t hitung adalah 2.058, yang melebihi nilai t-statistik yang lebih rendah, yaitu 1.66, atau dengan kata lain, ( $2.058 > t\text{-tabel } 1.66$ ). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil dari tingkat signifikansi alpha, yaitu  $0.021 < 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) harus ditolak, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap daya tarik perusahaan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap daya tarik perusahaan

Berdasarkan data yang tertera dalam Tabel 6, bisa diamati bahwa nilai t hitung adalah 1.049, sementara t-statistik melebihi nilai t-tabel sebesar 1.66 ( $1.049 < t\text{-tabel } 1.66$ ). Selain itu, nilai p-value lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi alpha ( $0.148 < 0.05$ ). Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat diterima, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) perlu ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya tarik perusahaan.

3. Pengaruh *e-rekrutment* terhadap daya tarik perusahaan

Berdasarkan informasi yang terdapat di Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah 9.147, yang lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 1.66 ( $9.147 > t\text{-tabel } 1.66$ ). Selain itu, p-value juga lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) harus ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *e-rekrutment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya tarik perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka berikut dilampirkan rekapitulasi hasil hipotesis penelitian:

**Tabel 7**  
**Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikansi	Hasil
H1	Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan	0,021	0.05	Diterima
H2	Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan	0,148	0.05	Ditolak
H3	Diduga <i>e-rekrutment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan	0,000	0.05	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Daya Tarik Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap daya tarik perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan dukungan pada teori yang menyatakan bahwa perusahaan memberikan penggantian kepada karyawannya atas pekerjaan yang mereka lakukan. Rivai menjelaskan bahwa karyawan menerima imbalan dalam berbagai bentuk seperti gaji, insentif, upah, asuransi, tunjangan, serta kompensasi non-keuangan lainnya dari perusahaan. Secara singkat, kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas usaha mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-keuangan, dan ini juga mencakup fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.<sup>28</sup> Menurut Martoyo, kompensasi adalah elemen utama yang berperan dalam memengaruhi kapabilitas perusahaan dalam merekrut, menjaga stafnya, serta memberikan motivasi kepada calon karyawan potensial di masa mendatang.<sup>29</sup> Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada semua bentuk penggantian yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas mereka, termasuk gaji, tunjangan, insentif, dan bonus. Hal ini kemudian dapat memengaruhi minat karyawan terhadap pekerjaan mereka dan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan menjadi faktor daya tarik bagi perusahaan.

<sup>28</sup> Rivai, V. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<sup>29</sup> Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: BPFE.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Daya Tarik Perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya tarik perusahaan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan pandangan yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung menciptakan perasaan keamanan dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga memiliki potensi untuk memengaruhi emosi karyawan.<sup>30</sup> Jika seorang karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya, ia cenderung akan tetap berada di tempat kerja tersebut dan menjalankan tugasnya dengan efisien. Namun, penting untuk diingat bahwa faktor kenyamanan di lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor penentu dalam menarik calon karyawan ke suatu perusahaan. Generasi Z yang memiliki ciri keindividualisan cenderung kurang memprioritaskan lingkungan kerja dalam memilih perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga daya tarik perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada aspek ini.

## **3. Pengaruh E-Rekrutment Terhadap Daya Tarik Perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *e-rekrutment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya tarik perusahaan. Temuan dari studi ini memberikan dukungan bagi pandangan bahwa e-rekrutment dianggap sebagai metode yang efisien bagi calon pekerja maupun perusahaan untuk mempertahankan daya saing utama di pasar tenaga kerja.<sup>31</sup> Penggunaan E-rekrutment, atau perekrutan online, merujuk pada situs-situs lowongan pekerjaan. Saat ini, terdapat perubahan demografis dalam pasar tenaga kerja, dengan generasi Z menjadi angkatan kerja yang baru. Generasi Z ini memiliki tingkat keterampilan digital yang tinggi dan lebih akrab dengan teknologi internet. Oleh karena itu, E-rekrutment memiliki potensi besar untuk meningkatkan daya tarik suatu perusahaan dalam merekrut karyawan.

## **KESIMPULAN**

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.

---

<sup>30</sup> George R. Terry, 2016, Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara,

<sup>31</sup> Khan, N; Awang, M; dan Ghouri, M. 2013. Impact of E-Recruitment and Job Seekers Perception on Intention to Pursue the Jobs. *Management & Marketing*, 11(1), 47-57

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogyanto, Hartono., Usman, Berto, 2019. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2017. Reliabilitas dan Validitas. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Berthon, Ewing & Hah dalam Angga Swasdita Fridantara dan Muafi, Pengaruh Daya Tarik Perusahaan Dan E-Rekrutment Terhadap Keinginan Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan Generasi Y: Peran Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi 2018 ISBN 978-602-60061-2-7
- Brahmana, Karina Ritzky dan Brahmana, Rayendaa. 2013. What Factors Jo Seekers Attitude in Using E-recruitment. The South East Asian Journal of Management, October 2013, Vol. 7 No. 2
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support. Washington DC: American Psychological Asosiation.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fridantara , Angga Swasdita dan Muafi. (2018). 'Pengaruh Daya Tarik Perusahaan Dan E-Rekrutment Terhadap Keinginan Melamar Pekerjaan Pada Calon Karyawan Generasi Y: Peran Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi'. [Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi]. Diakses pada 18 Januari 2021, <<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11382/Jurnal.pdf?sequence=15&isAllowed=y>>.
- George R. Terry, 2016, Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- George R. Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, 2016, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016
- Ghozali, 2016, Analisis Multivanate dengan program SPSS. universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Gudono. 2017, Analisis Data Multivariat. BPFE – Yogyakarta.
- Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L.Tatham, and W.C.Black, 2005, Multivariate Data Analysis. 6th edition. Prentice-Hall: New Jersey.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2017. Manajemen Personalialia.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hubeis, Musa dan Mukhamad Najib. 2014. Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi. Gramedia. Jakarta
- Jogyanto,2017. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Pertama. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Kajanova, H; Sedlacek, Martin; dan Soosonova, Veronika. 2017. Attitudes of Young People to Job Searching Through Social Media: Case of Slovakia. Economics and Sociology, Vol 10, No. 1, pp. 105-168.
- Khaeruman, 2021, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus, Banten: CV.AA Rizky.
- Khan, N; Awang, M; dan Ghouri, M. 2013. Impact of E-Recruitment and Job Seekers Perception on Intention to Pursue the Jobs. Management & Marketing, 11(1), 47-57
- Martoyo, Susilo. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Yogyakarta: BPFE.

Indah Dwi Putri, Kamar Zaman: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan E-Rekrutment Terhadap Daya Tarik Perusahaan Bagi Pelamar Kerja (Studi Pada Generasi Z Di Tribuana Global Group)

Melanthiou, Yioula; Pavlou, Fotis; dan Constantinou, Eleni. 2015. The Use of Social Network Sites as an E-recruitment Tool. *Journal of Transnational Management*, 20:31-49, 2015

Misbahudin, Iqbal Hasan, 2013, "Analisis data penelitian dengan statistik." Jakarta: Bumi Aksara.

Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

Opan Arifudin, 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.GM) , *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)| Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019*, e-ISSN: 2621-5306, p-ISSN: 2541-5255

Rivai, V. 2016. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Roudhonah. 2017. Ilmu Komunikasi. Jakarta : Kerjasama Lembaga penelitian UIN Jakarta dan Jakarta Pers,

Sedarmayati. 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: Mandar Maju

Sivertzen, Anne-Mette; Nilsen, Eny Ragnhild; dan Olafsen, H Anjha. 2013. Employer Branding: Employer Attractiveness and the use of Social Media. *Journal of Product & Brand Management*, 22/7. Emerald Group Publishing Limited, page 473-483.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (2019 ed.). Alfabeta. hlm 05

Vasanth, S dan Vinoth, Kanchana. 2017. The Key Factors of Employer Brand an Empirical Analysi with Spesial Reference to IT Industry. *Journal of Public Health Research and Development* 8(2):290, January 2017

Veithzal Rivai. dkk. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok:PT Rajagrafindo Persada