

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Dalam penulisan penelitian ini, penulis mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, di antaranya penelitian terdahulu, dan berbagai macam literatur yang tersedia untuk memperoleh teori ilmiah yang berhubungan dengan judul penelitian.

2.1.1 E-Rekrutmen

2.1.1.1 Pengertian E-Rekrutmen

Menurut (Tannady, 2017) rekrutmen merupakan proses dalam mencari, menemukan, dan mendapatkan para pencari kerja yang memiliki keahlian tertentu untuk memenuhi posisi tertentu di perusahaan. Sedangkan menurut Istana Media (2015) E-rekrutmen adalah perangkat lunak berbasis *web* yang menangani berbagai proses yang termasuk perekrutan dan penyeleksian calon karyawan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa e-rekrutmen merupakan bentuk lain dari rekrutmen yang menggunakan media perangkat lunak atau *web*, dengan tujuan mencari, menemukan, dan mendapatkan pencari kerja yang memiliki suatu keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Penggunaan E-rekrutmen dalam melamar pekerjaan

Khan *dkk* (2013) mengemukakan bahwa signifikansi e-rekrutmen juga telah diterima dan dikembangkan oleh negara-negara di Asia. Para eksekutif Malaysia percaya bahwa e-rekrutmen dapat membawa mereka ke posisi kompetitif baru di pasar tenaga kerja regional karena berdasar pada pengetahuan pekerja dan kompetisi berbasis sumber daya. Hal ini berbanding terbalik dengan rekrutmen tradisional. Pelamar pekerjaan lebih diuntungkan dengan adanya e-rekrutmen karena mempermudah akses informasi dari pemberi kerja kepada para pencari kerja, namun

tidak menutup kemungkinan bahwa proses e-rekrutmen juga memiliki beberapa kekuarangan. Hal ini seiring dengan penelitian Nanda, dan Prasetya (2017) yang mengemukakan bahwa kelebihan, dan keuntungan yang ditawarkan e-rekrutmen memang sangatlah banyak terutama cakupan yang sangat luas, tetapi tidak menutup kemungkinan masih adanya kekurangan, dan kelemahan. Seperti penerapan metode e-rekrutmen pada PT INKA, banyaknya pelamar yang masuk untuk registrasi tidak sejalan dengan kevalidasian data yang masuk. Ketika proses perekrutan berlangsung saat pelamar mendaftar, masih ada pelamar yang memalsukan datanya agar bisa lolos seleksi administrasi. Dengan adanya manipulasi data yang dilakukan oleh pelamar membuat pihak pengembangan perlu memverifikasi dengan ketat sampai data yang diterima itu valid.

Berkaca dari temuan tersebut, e-rekrutmen memang sangat membantu dalam kecepatan proses pencarian tenaga kerja, dan juga menjangkau lokasi yang lebih luas. Namun, ada juga para pencari kerja yang melakukan kecurangan pada saat menjalankan proses prekrutan seperti memalsukan data, dan lain sebagainya. Sehingga walaupun sangat berguna e-rekrutmen juga harus diawasi dengan ketat.

2.1.1.3 Proses E-rekrutmen

Proses e-rekrutmen dimulai dari mengunggah lowongan pekerjaan pada website perusahaan, atau pada website penyedia e-rekrutmen yang bekerja sama, dan memberikan ruang bagi pencari kerja untuk mengirimkan resume elektronik yang mereka buat, melalui formulir online maupun melalui e-mail, (Galanaki, 2012). Selain itu, iklan, dan atribut lainnya juga merupakan factor penting dalam e-rekrutmen karena Buda (2013) mengemukakan bahwa iklan e-rekrutmen harus efektif dengan menyertakan informasi lengkap dan positif saat mengiklankannya melalui sumber non-ahli (misalnya website umum).

Efek dari adanya promosi memberikan pengaruh pada pilihan pencari kerja untuk mendaftarkan diri, beberapa penelitian memperlihatkan bahwa lebih dari 20% dari pencari kerja mengabaikan kesempatan kerja yang ada hanya karena website yang tidak menarik

Berdasarkan temuan tersebut proses e-rekrutmen tidak hanya berhenti pada saat mengunggah lowongan pekerjaan, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan tentang promosinya dengan menggunakan website terpercaya, dan juga mudah diakses oleh para pencari kerja sehingga hal tersebut akan menarik perhatian para pencari kerja untuk melamar pekerjaan pada perusahaan tersebut.

2.1.2 Persepsi Pencari Kerja

2.1.2.1 Persepsi Pencari Kerja Tentang E-rekrutmen

Teoh, *dkk* (2015) berpendapat bahwa saat ini persepsi tentang e-rekrutmen dibagi menjadi empat bagian berdasarkan karakteristiknya. Yang pertama, e-rekrutmen memungkinkan setiap calon kandidat untuk memperoleh pandangan mengenai kemungkinan jenjang karirnya di masa depan. Akses pada lowongan kerja yang lampau, maupun yang terkini menjadikan para mahasiswa mampu mengidentifikasi berbagai macam pekerjaan yang dapat mereka lakukan dengan memetakan skill, pengetahuan, dan kemampuan mereka pada berbagai macam deskripsi pekerjaan yang dipromosikan melalui website e-rekrutmen.

Kedua, e-rekrutmen berpotensi cepat untuk para mahasiswa agar lebih memperhatikan peluang karirnya di masa depan. Hal tersebut dapat diperoleh dari pengamatan frekuensi lowongan kerja, jenis, sifat pekerjaan, lokasi, dan peluang promosi.

Ketiga, dan yang terpenting, e-rekrutmen dirasa memiliki kemampuan untuk menyediakan para kandidat dengan informasi jenjang karir yang dapat menjadi panduan untuk pemilihan karir yang tepat. Berdasarkan literatur yang ada mengemukakan bahwa pandangan pada perusahaan yang terbangun saat tahap pengumpulan informasi sebelum

mendaftarkan diri dapat berpengaruh sangat besar pada persepsi pencari kerja pada perusahaan tersebut, dan memiliki ketertarikan untuk mendaftarkan diri melalui e-rekrutmen system, (Brigelen, wetzels, & Dolen, 2018)

Keempat, banyaknya situs e-rekrutmen yang memberikan pelayanan berupa tips tentang apa yang harus dilakukan, dan apa yang harus dihindari saat mengaplikasikan pekerjaan. Sehingga hal tersebut menimbulkan rasa percaya bahwa internet akan berkelanjutan menyediakan lebih banyak informasi yang berguna bagi para kandidat daripada sumber yang lain, dan hal tersebut dapat membantu membuat mereka memilih karir yang tepat (Lievens & Harris, 2013).

2.1.2.2 *Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Tentang E-rekrutmen*

Menurut (Teoh dkk, 2015) terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi persepsi pencari kerja tentang e-rekrutmen. Sehingga hal tersebut harus dimaksimalkan oleh perusahaan agar para pencari kerja tertarik untuk mengaplikasikan lamarannya melalui system e-rekrutmen. Ketiga hal tersebut di antaranya adalah: *User friendliness*, *Information provisio*, dan *Website Usability*.

2.1.2.1.1 *User Friendliness*

User Friendliness adalah tingkatan di mana sistem mudah digunakan oleh pengguna dan memerlukan usaha yang lebih sedikit saat menggunakan sistem tersebut, sehingga dapat meningkatkan kemungkinan penggunaan sistem (Tong, 2009). Website yang mudah digunakan mengandung beberapa karakteristik, yang pertama adalah kemudahan mencari informasi yang diinginkan. Kedua, dapat memperoleh informasi karir yang diinginkan dengan cepat dan mudah, untuk menghemat waktu dan tenaga. Ketiga, website tersebut memiliki mesin pencarian yang mudah diikuti, dan tidak membingungkan penggunaannya, saat mereka mencari pekerjaan yang diinginkan. Keempat adalah website tidak terlalu rumit untuk digunakan (Childers, Carr, Peck, & Carson, 2011).

2.1.2.1.2 *Information Provosion*

Information Provosion menekankan pada tingkatan di mana para pencari kerja secara aktif menelusuri struktur organisasi dan informasi lowongan kerja di dalam website perusahaan (Sylva & Mol 2009). Informasi yang dimaksudkan adalah mengenai informasi umum perusahaan, yang mencakup sejarah, dan struktur organisasi perusahaan. Selain itu juga ditinjau mengenai informasi pelayanan untuk berkomunikasi, dan memberikan pelayanan yang memuaskan (Kontak yang tersedia, dan alamat pusat pelayanan.) yang diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan pencari kerja terhadap perusahaan tersebut, terutama informasi yang tidak didapatkan di koran ataupun pengiklanan, (Tong, 2009).

2.1.2.1.3 *Website Usability*

Usability didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana website tersebut dapat digunakan oleh pencari kerja secara spesifik, efektif, efisien, dan memuaskan pencari kerja dalam mencapai tujuannya dalam konteks penggunaan tertentu (Musa, Junaini, & Bujang 2016). Teoh, *dkk* (2015) mengemukakan bahwa atribut dari *website usability* termasuk penyelesaian efektif pada aplikasi kerja secara online dalam e-rekrutmen, tata letak yang menyenangkan seperti penggunaan teks, warna, gambar, dan foto menarik, kelengkapan fungsi yang diinginkan tenaga kerja dari situs web e-rekrutmen.

2.1.3 Niat Melamar Pekerjaan

2.1.3.1 *Faktor yang Mempengaruhi Niat Melamar Pekerjaan*

Minat melamar pekerjaan merupakan proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang dimulai dari serangkaian pencarian informasi lowongan pekerjaan, menentukan pilihan pekerjaan, dan pengambilan keputusan dari calon karyawan untuk menentukan perusahaan yang diinginkan (Sumardana, Rahyuda, & Sintaasih 2014). Dalam menggiring minat pencari kerja untuk melamar pekerjaan di

suatu perusahaan, beberapa penelitian memperlihatkan bahawa terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi niat melamar pekerjaan. Di antaranya adalah reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut.

Reputasi perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, perusahaan harus membangun, mempertahankan serta mengembangkan reputasi yang baik agar perusahaan dapat menarik minat dan mendapatkan calon tenaga kerja handal. 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. Lingkungan kerja perusahaan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh 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 (Pemadi & Netra 2015).

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam menulis penelitian ini, penulis menggunakan berbagai macam jurnal, dan dibagi menjadi jurnal utama, dan jurnal pendukung. Berikut akan dijabarkan mengenai jurnal utama yang digunakan oleh penulis:

1. Impact of E-Recruitment and Job-Seekers Perception on Intention to Pursue The Jobs. (Khan, *dkk* 2013) di mana penelitian ini menyoroti tentang pentingnya e-rekrutmen di perusahaan. Dengan memperhatikan teknologi zaman sekarang dan mengintegrasikan informasi dengan cara yang lebih canggih. Temuan dari penelitian ini adalah internet menjadi sumber yang paling disukai oleh pencari kerja di antara sumber perekrutan lainnya. Itu juga menyarankan bahwa efektivitas e-rekrutmen bergantung pada penempatan iklan, gaji yang diperoleh, dan motivasi pencari kerja.

2. Examining Job seekers' perception and behavioural intention toward online recruitment (Moghddam, *dkk* 2015) di mana penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara sumber daya rekrutmen, dan persepsi pencari kerja, pada niat untuk melamar pekerjaan di perusahaan sector swasta, dengan responden mahasiswa pascasarjana di empat universitas di Malaysia. Dengan hasil akhir menunjukkan adanya hubungan positif antar variabel yang diujikan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

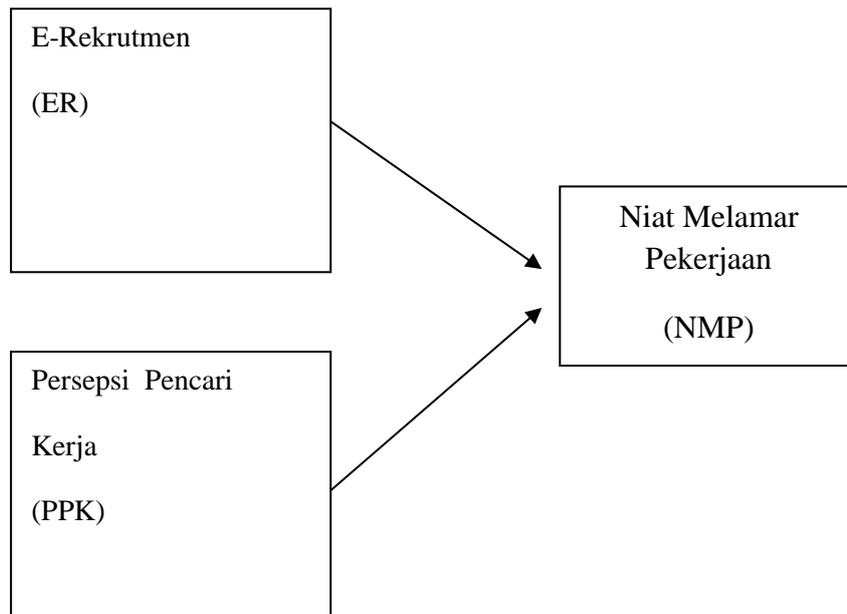
NO	JUDUL PENELITIAN, (NAMA PENELITI, TAHUN)	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL, SAMPEL, METODE PENELITIAN	KESIMPULAN
1	Impact of E-Recruitment and Job-Seekers Perception on Intention to Pursue The	Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara sumber daya rekrutmen, dan persepsi pencari	VAR: Sumber daya rekrutmen, persepsi pencari kerja, dan niat untuk melamar pekerjaan di	Hasil penelitian menyatakan bahwa internet telah diterima dan banyak digunakan sebagai sumber untuk mencari

	Jobs. (Khan, <i>dkk</i> 2013)	kerja, pada niat untuk melamar pekerjaan di perusahaan sector swasta.	organisasi sector swasta. Sampel : Mahasiswa dari tiga perguruan tinggi di Karachi, dan mahasiswa yang berada di semester akhir, serta mahasiswa yang masih <i>fresh graduate</i> . Dengan 257 responden yang mengisi kuisisioner Metode: Kuantitatif, dan menggunakan Snowball Teknik.	pekerjaan yang sesuai, sejalan dengan banyaknya persepsi pencari kerja yang menggunakan internet, walaupun surat kabar juga masih sama populernya sebagai sumber rekrutmen.
2	Examining Job seekers' perception and behavioural intention toward online recruitment (Moghaddam, <i>dkk</i> 2015)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap dan niat mahasiswa pascasarjana terhadap lowongan kerja <i>online</i> , dan perekrutan	VAR: Presepsi pencari kerja, kebiasaan pencari kerja, dan pengaruhnya pada perekrutan secara online. Sampel: Mahasiswa	Penelitian menemukan bahwa adanya hubungan positif antara kualitas konten, informasi, kejelasan, daya tarik, efektivitas dan optimisasi mesin pencari, serta peringkat situs <i>web</i>

		<p><i>online</i> di Malaysia.</p>	<p>pascasarjana dari empat universitas (MMU, UTM, UKM, dan Limkokwing) yang memiliki pengalaman menggunakan situs e-rekrutmen. Dengan 232 kuisisioner.</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>dengan keinginan mahasiswa pascasarjana.</p>
--	--	-----------------------------------	--	---

2.3 Kerangka Konseptual/Pemikiran

MODEL HIPOTESIS



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Hubungan E-Rekrutmen terhadap Niat Melamar Pekerjaan

Menurut (Tannady, 2017) rekrutmen merupakan proses dalam mencari, menemukan, dan mendapatkan para pencari kerja yang memiliki keahlian tertentu untuk memenuhi posisi tertentu di perusahaan. Sedangkan menurut Istana Media (2015) E-rekrutmen adalah perangkat lunak berbasis *web* yang menangani berbagai proses yang termasuk perekrutan dan penyeleksian calon karyawan.

Minat melamar pekerjaan merupakan proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang dimulai dari serangkaian pencarian informasi lowongan pekerjaan, menentukan pilihan pekerjaan, dan pengambilan keputusan dari calon karyawan untuk menentukan perusahaan yang diinginkan (Sumardana, Rahyuda, & Sintaasih 2014).

Pada penelitian (Khan *dkk*, 2013) didapatkan hasil penelitian menyatakan bahwa internet telah diterima dan banyak digunakan sebagai sumber mencari pekerjaan, sejalan dengan banyaknya persepsi pencari kerja yang menggunakan internet, walaupun surat kabar juga masih sama populernya sebagai sumber rekrutmen. Dengan didukung data yang menyatakan bahwa penggunaan alat E-rekrutmen dan Persepsi Pencari Kerja berpengaruh signifikan terhadap Niat Melamar Pekerjaan.

H1 : Terdapat adanya pengaruh signifikan antara E-rekrutmen terhadap Niat Melamar Pekerjaan

2.4.2 Hubungan Persepsi Pencari Kerja terhadap Niat Melamar Pekerjaan

Slameto (2010) mengemukakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Sehingga persepsi pencari kerja merupakan

proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia, yakni para pencari kerja.

Sedangkan (Pemadi & Netra 2015) memperlihatkan bahwa terdapat tiga faktor penting yang mempengaruhi persepsi pencari kerja untuk memiliki niat melamar pekerjaan. Di antaranya adalah reputasi, kompensasi, dan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian Moghaddam *dkk* (2015) menemukan bahwa terdapat adanya hubungan positif antara persepsi mahasiswa pasca sarjana selaku pencari kerja terhadap minat mahasiswa untuk melamar pekerjaan di perusahaan yang mengadakan rekrutmen berbasis *online*.

H2 : Terdapat adanya pengaruh signifikan antara Persepsi Pencari Kerja terhadap Niat Melamar Pekerjaan