



Pengaruh Reputasi, *E-Recruitment*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan oleh Generasi Milenial di Kabupaten Toraja Utara

Natasya Jesica Putri^{1*}, Astriwati Biringkanae²

^{1,2} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

nputri@gmail.com^{1*}, astribiringkanae07@gmail.com²

Alamat: Jl. Mayor Jendral Sutoyo No.2, RT.5/RW.11, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

Kor4espondensi penulis: nputri@gmail.com

Abstract: *The purpose of the study was to determine whether there is an effect of Reputation, E- recruitment, and Work Environment on Interest in Applying for Jobs by the Millennial Generation in North Toraja Regency. The data collection procedure of this research is Quantitative method using Multiple Linear Regression method and processed using SPSS This research was conducted around North Toraja, with a sample size of 100 respondents. The results of the calculation with the t test on the Reputation variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(2.947) > (1.98498)$, on the E-recruitment variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(4.014) > (1.98498)$, and on the Work Environment variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(3.624) > (1.98498)$. The conclusion of this study is that Reputation, E-recruitment, and Work Environment have a positive and significant effect on Job Application Interest in the millennial generation in North Toraja Regency.*

Keywords: Reputation, E-recruitment, Work Environment, Job Application Interest

Abstrak: Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Reputasi, E- recruitment, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Generasi Milenial di Kabupaten Toraja Utara. Prosedur pengumpulan data dari penelitian ini yaitu metode Kuantitatif dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS 29. Penelitian ini dilakukan disekitar Toraja Utara, dengan jumlah sampel 100 responden. Hasil perhitungan dengan uji t pada variabel Reputasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(2,947) > (1,98498)$, pada variabel E- recruitment $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(4,014) > (1,98498)$, dan pada variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(3,624) > (1,98498)$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Reputasi, E- recruitment, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan pada generasi milenial di Kabupaten Toraja Utara.

Kata kunci: Reputasi, E-recruitment, Lingkungan Kerja, Minat Melamar Pekerjaan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi terus mengalami kemajuan dalam berbagai sektor kehidupan manusia. Khususnya teknologi komunikasi dan informasi yang berkembang sangat pesat dan mempengaruhi setiap aspek kehidupan manusia. Perkembangan teknologi sangat mempengaruhi perkembangan zaman dalam kehidupan generasi milenial yang semakin canggih serta mempermudah interaksi manusia. Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981-1996. Generasi ini tumbuh di zaman modern dan mulai memanfaatkan perkembangan teknologi. Dengan perkembangan teknologi, generasi milenial dapat memanfaatkan kemajuan teknologi untuk produktivitas, menciptakan peluang baru, mempercepat proses pencarian pekerjaan, mengunggah karya, dan mengunggah diri sendiri melalui media sosial.

Seiring perkembangan yang ada, semakin banyak pula generasi yang telah menyelesaikan pendidikan dan hendak mencari pekerjaan. Dengan peningkatan penggunaan dan keakraban komunikasi, media, dan teknologi digital, generasi milenial lebih memilih menggunakan internet untuk mencari informasi tentang pekerjaan dan menerima referral dari rekomendasi sosial media. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki kemampuan multitasking dalam penggunaan perangkat digital sehingga mempengaruhi minat seseorang dalam mencari informasi tentang pekerjaan melalui internet.

E-recruitment merupakan cara yang efektif untuk mencari pekerjaan, karena dapat mempermudah proses pencarian dan pengajuan pekerjaan. Adanya e-recruitment memberi banyak kemudahan seperti pencari kerja dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dan dapat melamar pekerjaan sebanyak-banyaknya di berbagai perusahaan yang dilakukan dengan mudah yakni hanya memasukkan surat lamaran dan curriculum vitae (CV) melalui situs dan data yang otomatis akan masuk ke sistem perusahaan. Saat ini e-recruitment telah menjadi tren bagi pencari pekerjaan (job seekers) maupun perusahaan yang mencari tenaga kerja. E-recruitment memiliki beberapa keuntungan, seperti hemat biaya, hemat waktu, dan fleksibilitas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi minat seseorang dalam mencari pekerjaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain Darmadi, (2020). Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pelamar pekerjaan. Sebuah lingkungan kerja yang baik dan sehat akan membuat karyawan merasanyaman dan produktif dalam bekerja, serta membuat mereka merasa lebih bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Pelamar pekerjaan yang mencari lingkungan kerja yang baik, akan memilih perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang seimbang, modern, dan lengkap dengan fasilitas yang membuat mereka produktif dan membuat mereka lebih tenang dan fokus.

Beberapa penelitian membuktikan secara empiris bahwa reputasi memiliki pengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, e-recruitment memiliki pengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, begitu pula dengan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan. Berdasarkan masalah yang ada, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Reputasi, E-Recruitment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Generasi Milenial Di Kabupaten Kabupaten Toraja Utara karena angka pengangguran yang masih tinggi di kabupaten Toraja Utara merupakan permasalahan untuk saat ini, salah

satunya disebabkan oleh ketertarikan calon karyawan terhadap melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pencari kerja tentang reputasi, e-recruitment, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan di Kabupaten Toraja Utara.

2. KAJIAN PUSTAKA

Reputasi

Reputasi merupakan aset yang paling berharga bagi sebagian besar perusahaan, karena reputasi memegang peranan penting dalam menilai masa depan perusahaan, karena menawarkan potensi dan prospek masa depan yang lebih baik. Reputasi pada dasarnya adalah nama baik yang dinilai oleh pihak eksternal maupun internal (Mulia, 2021). Reputasi baik atau buruk perusahaan mempengaruhi keputusan pihak yang berkepentingan untuk menahan atau melepaskan saham yang ditanamkan di perusahaan. Reputasi organisasi adalah daya tarik yang dihasilkan dari komunitas identitas organisasi kepada pihak yang berkepentingan. Daya tarik ini mendorong seseorang untuk merekomendasikan produk atau jasa organisasi atau membentuk ikatan dengan organisasi tersebut (Sugiono & Puspitasari, 2021). Kesimpulannya, reputasi merupakan suatu aset yang merupakan hasil pengalaman seseorang terhadap suatu produk atau jasa yang diterima.

E-Recruitment

E-recruitment adalah proses rekrutmen online yang melibatkan berbagai prosedur untuk menarik, mengevaluasi, memilih, merekrut, dan prospek kerja onboarding. Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2017), rekrutmen berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Dengan menggunakan rekrutmen online, informasi dapat dikirim jauh lebih cepat dan ke semua lapisan masyarakat, bahkan ke daerah terpencil yang jauh dari perusahaan. Jenis rekrutmen yang disebut sebagai E-recruitment adalah ketika bisnis menggunakan internet untuk menambah karyawan dan menarik para pemelamar kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang diinginkan perusahaan. Pada era modern, perusahaan menggunakan E-recruitment, situs web online, untuk merekrut calon karyawan dan menempatkan mereka dibidangnya (Mangkunegara, 2015).

Banyak perusahaan yang telah mengubah gaya perekrutan karyawan menuju ke E-recruitment dengan tujuan untuk meningkatkan keefektifan. Selain menghemat waktu, E-recruitment juga

memudahkan perusahaan dalam memberikan lebih banyak informasi dan dapat dengan mudah untuk diperbaharui. Kesimpulannya, e-recruitment merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik, memilih, dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan oleh generasi milenial menurut para ahli terdapat beberapa studi yang menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan minat melamar pekerjaan generasi milenial. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Nawangsari (2019), generasi milenial memiliki tinggi turnover intention, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (terutama non fisik), lebih disukai daripada gaji. Selain itu, generasi milenial dipercaya lebih menganggap kenyamanan lingkungan kerja (terutama non fisik) daripada gaji. Hal ini disebabkan karena generasi milenial lebih menggunakan teknologi komunikasi instan seperti email, short message service (SMS), instant messaging dan media sosial seperti facebook dan twitter, instagram, dan lain-lain, yang membuat mereka lebih tertarik dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan era internet booming.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan generasi milenial dapat meningkatkan minat melamar pekerjaan generasi milenial. Misalnya, generasi milenial lebih menginginkan keragaman seperti budaya, ras dan gender di tempat kerja, berfokus pada karier yang lebih masuk akal dan stabil, keselamatan, kemananan, dan privasi. Hal ini dapat meningkatkan minat melamar pekerjaan generasi milenial, karena mereka lebih tertarik dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan mereka. Kesimpulannya, lingkungan kerja merupakan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan minat melamar pekerjaan.

Minat Melamar Pekerjaan

Menurut Cannaby (2018), dalam Shalahuddin dkk. (2022) minat melamar pekerjaan merupakan suatu keinginan dalam diri individu atas ketertarikan terhadap suatu pekerjaan dengan menunjukkan suatu upaya mencari informasi lowongan pekerjaan dari beberapa perusahaan untuk pengambilan keputusan agar mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Minat mencari kerja dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan yang menetap pada individu yang merasa senang dan tertarik dengan aktivitas fisik, psikologis, intelektual, dan sosial yang dilakukannya untuk memperoleh kepuasan, status, imbalan, dan lain-lain. Ekonomi, keuangan dan tujuan hidup dan menyatukan orang-orang dalam individu dan masyarakat.

Menurut Rahayu (2018) minat melamar pekerjaan dapat diartikan sebagai kecenderungan yang menetap pada diri individu yang merasa senang dan tertarik pada kegiatan secara fisik, psikis, mental dan sosial yang dilakukan atas kdasarannya sendiri dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan, status, imbalan ekonomi, financial, dan makna hidup serta mengikat seseorang pada individu dan masyarakat. Kesimpulannya, minat melamar pekerjaan merupakan keinginan seseorang untuk bekerja disuatu posisi atau perusahaan tertentu berdasarkan minat dan tujuan karirnya.

Pengembangan Hipotesis

a. Hubungan antara Reputasi Terhadap Minat Melamar

Reputasi merupakan aset yang paling berharga bagi sebagian besar perusahaan, karena reputasi memegang peranan penting dalam menilai masa depan perusahaan, karena menawarkan potensi dan prospek masa depan yang lebih baik.

Variabel reputasi memiliki keterkaitan dengan minat melamar pekerjaan. Hal ini dikarenakan semakin baik reputasi pada sebuah perusahaan maka akan sangat mempengaruhi minat seseorang untuk melamar pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handi, Wiji Safitri dengan judul penelitian pengaruh reputasi perusahaan, e-recruitment, dan kompensasi terhadap minat melamar kerja di kabupaten Bekasi menunjukkan hasil bahwa reputasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Maka, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Reputasi Berpengaruh Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

b. Hubungan antara E-recruitment Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

E-recruitment adalah proses rekrutmen online yang melibatkan berbagai prosedur untuk menarik, mengevaluasi, memilih, merekrut, dan prospek kerja onboarding.

Variabel *E-recruitment* memiliki keterkaitan dengan minat melamar pekerjaan. Hal ini dikarenakan mempermudah para calon karyawan dalam mencari pekerjaan maka sangat berpengaruh minat melamar pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilham Nur Cahyo, Jati waskito dengan judul pengaruh e- recruitment, reputasi perusahaan dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar pekerjaan (Studi Kasus Pada Generasi Z Solo Raya) Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa e-recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Maka, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: *E-recruitment* Berpengaruh Terhadap Minat Melamar Pekerjaan.

c. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap minat melamar pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Variabel lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan minat melamar pekerjaan. Hal ini dikarenakan semakin calon karyawan merasa aman dengan lingkungan yang baik dari fisik maupun nonfisik maka sangat mempengaruhi minat melamar pekerjaan.

Berdasarkan kajian teori dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siska Munawaroh dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan e-recruitment terhadap minat melamar kerja (studi kasus generasi Z wilayah Cikarang utara) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap minat melamar pekerjaan

d. Hubungan Antara Reputasi, E-recruitment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Minat melamar pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh reputasi, e-recruitment, dan lingkungan kerja. Reputasi yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta perekrutan online yang mudah akan membuat calon karyawan minat terhadap melamar pekerjaan.

Berdasarkan kajian teriori dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Rizka Milenia Alifuddin dengan judul penelitian pengaruh reputasi, e-recruitment, dan lingkungan kerja terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa menunjukkan hasil

bahwa reputasi, e- recruitment berpengaruh positif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Reputasi, *E-recruitment*, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian yang menggunakan data langsung dari responden untuk menghasilkan kesimpulan. Dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada generasi milenial di Toraja Utara. Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: objek/subyek yang memiliki ciri dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah generasi milenial di Toraja Utara yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996. Jadi, pada tahun ini (2024), generasi milenial berusia antara 28 hingga 43 tahun. Berdasarkan data statistik Toraja Utara tahun 2023, populasi yang ada adalah sebanyak 4.033 pengangguran di Toraja Utara.

Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Reputasi (X1)	Reputasi adalah kualitas yang dilihat atau dinilai oleh generasi milenial	1. Membangun kepercayaan stakeholder 2. Meningkatkan kinerja perusahaan 3. Menimbulkan perasaan bangga Fomburn (Cannaby 2018)
E-Recruitment (X2)	<i>E-recruitment</i> adalah proses mencari dan melamar pekerjaan secara online oleh generasi milenial di Toraja Utara.	1. Metode rekrutmen 2. Prosedur 3. Sumber-sumber dalam rekrutmen (Ellyta Yullyanti dalam Lestar (2018))
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dapat mempengaruhi minat generasi milenial di Toraja Utara untuk melamar pekerjaan, seperti keadaan nyaman, aman dan lainnya.	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan (Sedarmayanti, 2018)

Minat Melamar Pekerjaan (Y) di Toraja Utara untuk memiliki pekerjaan. Minat melamar pekerjaan merupakan suatu proses ketertarikan generasi milenial akan pekerjaan di Toraja Utara untuk memiliki pekerjaan. Pencarian informasi pekerjaan, Menentukan pilihan pekerjaan, Pembuatan keputusan (cannaby 2018).

Sumber: data diolah (2024)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Reputasi (X1)

Reputasi adalah sebuah gambaran mengenai hubungan antara identitas perusahaan, nama, dan citra.

Tabel 2

Item Soal	Hasil Jawaban Kuesioner Tentang Reputasi (X1)										Rata-rata
	Jawaban Responden										
	STS		TS		N		S		SS		
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Membangun Kepercayaan Stakeholder											
1	-	-	-	-	2	2,0	11	11,0	87	87,0	4,81
2	-	-	-	-	4	4,0	23	23,0	73	73,0	4,65
											4,73
Meningkatkan Kinerja Perusahaan											
3	-	-	-	-	3	3,0	56	56,0	41	41,0	4,34
4	-	-	-	-	3	3,0	19	19,0	78	78,0	4,73
											4,53
Menimbulkan Perasaan Bangga											
5	-	-	-	-	3	3,0	60	60,0	37	37,0	4,30
6	-	-	-	-	1	1,0	13	13,0	86	86,0	4,81
											4,55
Rata-rata Skor Jawaban Responden											4,60

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan bagaimana pendapat responden terhadap Reputasi (X1), sehingga memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,60 yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah “Membangun Kepercayaan Stakeholder” dengan rata-rata 4,73. Rata-rata terendah adalah indikator “Meningkatkan Kinerja Perusahaan” dengan rata-rata sebesar 4,53.

Deskriptif Variabel E-Recruitment (X2)

E-recruitment merupakan proses yang menggunakan internet untuk mempublikasikan lowongan kerja, memberikan informasi tentang pekerjaan dan organisasi, serta memungkinkan komunikasi via email antara pemberi kerja dan kandidat.

Tabel 3**Hasil Jawaban Kuesioner Tentang E-recruitment (X2)**

Item Soal	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Metode Rekrutmen											
1	-	-	-	-	1	1,0	13	13,0	86	86,0	4,85
2	-	-	-	-	-	-	10	10,0	90	90,0	4,90
4,87											
Prosedur											
3	-	-	-	-	3	3,0	11	11,0	86	86,0	4,83
4	-	-	-	-	1	1,0	18	18,0	81	81,0	4,80
4,81											
Sumber-sumber Rekrutmen											
5	-	-	-	-	4	4,0	39	39,0	57	57,0	4,53
6	-	-	-	-	11	11,0	55	55,0	34	34,0	4,23
4,38											
Rata-rata Skor Jawaban Responden											
4,67											

Sumber: Data diolah (SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bagaimana pendapat beberapa responden terhadap E-recruitment (X2), sehingga memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,67 yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah “Metode Rekrutmen” dengan rata-rata 4,87. Rata-rata terendah adalah indikator “Sumber-sumber Rekrutmen” dengan rata-rata sebesar 4,38.

Deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan fasilitas yang tersedia di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4**Hasil Jawaban Kuesioner Tentang Lingkungan Kerja (X3)**

Item Soal	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Penerangan											
1	-	-	-	-	1	1,0	8	8,0	91	91,0	4,90
2	-	-	-	-	-	-	22	22,0	78	78,0	4,78
4,84											
Sirkulasi Udara											
3	-	-	-	-	3	3,0	46	46,0	51	51,0	4,48
4	-	-	-	-	2	2,0	29	29,0	69	69,0	4,67
4,57											
Kebisingan											
5	-	-	-	-	5	5,0	15	15,0	80	80,0	4,75
6	-	-	-	-	2	2,0	25	25,0	73	73,0	4,71
4,73											
Bau Tidak Sedap											
7	-	-	-	-	6	6,0	51	51,0	43	43,0	4,37
8	-	-	-	-	1	1,0	6	6,0	93	93,0	4,92
4,64											
Keamanan											
9	-	-	-	-	-	-	13	13,0	87	87,0	4,87
10	-	-	-	-	-	-	13	13,0	87	87,0	4,97
4,92											
Rata-rata Skor Jawaban Responden											
4,74											

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dijelaskan bagaimana pendapat beberapa responden terhadap Lingkungan Kerja (X3), sehingga memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,74 yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah “Keamanan” dengan rata-rata 4,92. Rata-rata terendah adalah indikator “Sirkulasi Udara” dengan rata-rata sebesar 4,57.

Deskriptif Variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y)

Minat melamar pekerjaan merupakan proses ketertarikan memiliki pekerjaan yang dimulai dari serangkaian pencarian informasi lowongan pekerjaan, dan pengambilan keputusan dari calon karyawan untuk menentukan perusahaan yang diinginkan.

Tabel 5

Item Soal	Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kebutuhan Akan Pekerjaan											
1	-	-	-	-	1	1,0	61	61,0	38	38,0	4,37
2	-	-	-	-	2	2,0	12	12,0	86	86,0	4,84
											4,60
Pencarian Informasi											
3	-	-	-	-	3	3,0	62	62,0	35	35,0	4,32
4	-	-	-	-	1	1,0	18	18,0	81	81,0	4,80
											4,56
Menentukan Pilihan Pekerjaan											
5	-	-	-	-	6	6,0	58	58,0	36	36,0	4,30
6	-	-	-	-	3	3,0	5	5,0	92	92,0	4,89
											4,59
Pembuatan Keputusan											
7	-	-	8	8,0	36	36,0	43	43,0	13	13,0	3,61
8	-	-	-	-	3	3,0	28	28,0	69	69,0	4,66
											4,13
Rata-rata Skor Jawaban Responden											4,47

Dari tabel 5 diatas dapat dijelaskan bagaimana pendapat beberapa responden terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y), sehingga memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,47 yang berarti termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah “Kebutuhan Akan Pekerjaan” dengan rata-rata 4,60. Rata-rata terendah adalah indikator “Pembuatan Keputusan” dengan rata-rata sebesar 4,13.

Pembahasan

Hasil dari analisa data yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Reputasi (X1), E-recruitment (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) oleh generasi milenial di Kabupaten Toraja Utara.

- a. Reputasi berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan oleh generasi milenial di kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis, yaitu Reputasi

(X1) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) menunjukkan bahwa variabel Reputasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y). Pada variabel Reputasi diperoleh nilai (t hitung $2,947 > t$ tabel $1,98498$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ artinya variabel Reputasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y), berdasarkan perhitungan tersebut H_0 di terima bahwa Reputasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Reputasi berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan oleh generasi milenial di Kabupaten Toraja Utara, karena perusahaan dengan reputasi baik biasanya dianggap lebih dapat dipercaya dan aman untuk bekerja. Calon pelamar lebih cenderung memilih perusahaan yang dikenal memiliki track record yang baik dalam hal kesejahteraan karyawan, stabilitas finansial, dan lingkungan kerja yang positif. Reputasi merupakan asset yang paling berharga bagi sebagian besar perusahaan, karena reputasi memegang peranan penting dalam menilai masa depan perusahaan, karena menawarkan potensi dan prospek masa depan yang lebih baik (Mulia, 2021). Hasil penelitian menunjukkan variabel Reputasi terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik dan indikator yang paling dominan yaitu “Membangun Kepercayaan Stakeholder” dengan nilai rata-rata 4,73 dan nilai rata-rata terendah adalah indikator “Meningkatkan Kinerja Perusahaan” dengan rata-rata sebesar 4,53.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handi, Wiji Safitri (2023) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Reputasi dan Minat Melamar Pekerjaan.

b. E-recruitment berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan oleh generasi milenial di kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis, yaitu E-recruitment (X2) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) menunjukkan bahwa variabel E-recruitment (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y). Pada variabel E-recruitment diperoleh nilai (t hitung $4,014 > t$ tabel $1,98498$) dan nilai signifikan $< 0,001 < 0,05$ artinya variabel E-recruitment (X2) berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y), berdasarkan perhitungan tersebut H_0 di terima bahwa E-recruitment (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel E-recruitment berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan oleh generasi milenial di Kabupaten Toraja Utara, karna E-recruitment memudahkan calon pelamar untuk mengakses informasi lowongan pekerjaan kapan saja dan di mana saja melalui internet. Ini memudahkan mereka untuk mencari dan melamar pekerjaan tanpa harus datang langsung ke perusahaan. E-recruitment adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan, 2017). Hasil penelitian menunjukkan variabel E-recruitment terhadap variable Minat Melamar Pekerjaan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik dan indicator yang paling dominan yaitu “Metode Rekrutmen” dengan nilai rata-rata 4,87 dan nilai rata-rata terendah adalah indikator “Sumber-sumber Rekrutmen” dengan rata-rata sebesar 4,67.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Nur Cahyo, Jati Waskito, 2023 bahwa adanya pengaruh positif secara parsial antara variabel E- recruitme Terhadap Minat Melamar Pekerjaan.

c. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan oleh generasi milenial di kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis, yaitu Lingkungan Kerja (X3) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel MinatMelamar Pekerjaan (Y). Pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai (t hitung 3,624 > ttabel 1,98498) dan nilai signifikan $<,001 < 0,05$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y), berdasarkan perhitungan tersebut H_0 di terima bahwa Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan oleh generasi milenial di Kabupaten Toraja Utara, karna lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Calon pelamar cenderung lebih tertarik untuk bekerja di tempat yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental. Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016). Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja

terhadap variabel Minat Melamar Pekerjaan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik dan indikator yang paling dominan yaitu “Keamanan” dengan nilai rata-rata 4,92 dan nilai rata-rata terendah adalah indikator “Sirkulasi Udara” dengan rata-rata sebesar 4,57.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siska Munawaroh, 2019 bahwa adanya pengaruh positif secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan.

d. Reputasi, E-recruitment, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan oleh generasi milenial di kabupaten Toraja Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Reputasi (X1), E-recruitment (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) yang signifikan ditunjukkan dengan $F_{hitung} 28,832 > F_{tabel} 2,70$ dan $sig <,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reputasi (X1), variabel E-recruitment (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Y) oleh generasi milenial di Kabupaten Toraja Utara. Maka dari itu kesimpulan yang dapat ditarik adalah reputasi, e-recruitment, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan minat melamar pekerjaan oleh generasi milenial di Kabupaten Toraja Utara. Reputasi yang baik memberikan kesan awal yang positif, e-recruitment yang efisien mempermudah proses melamar, dan lingkungan kerja yang positif menjanjikan pengalaman kerja yang menyenangkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Rizka Milenia Alifuddin, 2023 yang berjudul “Pengaruh Reputasi, E-recruitment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa”.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel Reputasi, E-recruitment, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Generasi Milenial di Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Reputasi secara parsial berpengaruh terhadap Minat Melamar Pekerjaan di Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,947 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98498 dengan nilai signifikannya 0,004, dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat reputasi maka semakin tinggi tingkat minat melamar pekerjaan.

- b. *E-recruitment* berpengaruh secara parsial terhadap Minat Melamar Pekerjaan di Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,014 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98498 dengan nilai signifikannya $<,001$, dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat *E-recruitment* maka semakin tinggi tingkat minat melamar pekerjaan.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Minat Melamar Pekerjaan di Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,624 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98498 dengan nilai signifikannya $<,001$, dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat minat melamar pekerjaan.
- d. Reputasi, *E-recruitment*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Minat Melamar Pekerjaan di Kabupaten Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung sebesar 28,832 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70.

Berdasarkan hasil penelitian melalui tanggapan responden pada kuesioner, variabel yang paling berpengaruh adalah pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai rata-rata 4,74 dan yang paling rendah adalah variabel Reputasi (X1) dengan nilai rata-rata 4,60.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator (cetakan ke-1 ed.). Riau: Zanafa Publishing.
- Cannaby. (2018). Pengaruh Reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa. Ekonomi, Fakultas Bisnis.
- Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *INFOTECH : Jurnal Informatika & Teknologi*, 4(2), 157–167. <https://doi.org/10.37373/infotech.v4i2.558>
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret cabang kelapa dua gading serpong. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Aksara.
- Handi, & Safitri, W. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan, E-Recruitment, Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 210–218. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

- Herrera Villanueva, E. Y. (2020). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan E- recruitment terhadap Minat Melamar Kerja Fresh Graduate. 2017(1), 1–9. <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>
- J Desiana. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.SiCepat Ekspres Divisi Control Tower Jakarta. Skripsi, 9–37.
- Jalil, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reputasi perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja pada Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Pada Alumni Mahasiswa Febi Uin Walisongo Semarang periode 2020-2021). 1605026186,80.
- Lailatul Mufidah, K. T. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Dalam Menggunakan E-Recruitment Pada Generasi Milenial Di Kota Semarang. 7(3),6.
- Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan kedua belas ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, J. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 9 ed.). (d. o. Hie, Trans.) Jakarta: Salemba empat.
- Munawaroh, S., & Muhamad Ekhsan. (2021). E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Kasus Generasi Z Wilayah Cikarang Utara).
- Padang, R. Y. R., Marampa, A.M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. *Manajemen, Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.
- Pragita mutiara putri. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Intensi Melamar Kerja Pada Generasi Z (Studi Kasus Pada Fresh Graduate Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung). 11.
- Putri, Rizka Milenia. (2023). Pengaruh Reputasi, E-Recruitment Terhadap Minat Mencari Rombe, Jelvi Nasari, Adriana Madya Marampa, & Dina Ramba. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perumda Air Minum Toraja Utara.
- Sedarmayanti. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi.
- Sugiono, P. (2021). Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Koffie Batam.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunandar, W. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Gold Grafika Indonesia (GGI).

<https://Medium.Com/19-68>. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Tumba N, Tangkeallo, D. I, Wibisono, K. L. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal Of Tax And Business)* 5 (1), 191-198, 2024.

Widokarti, P. (2019). *Konsumen, Pemasaran, Komunikasi Kontemporer*. Bandung: CVPustaka Setia.

Yullyanti. (2018). Analisis proses rekrutment dan seleksi pada kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*.