

***EMPLOYER ATTRACTIVENESS, WORK  
EXPECTATIONS, CORPORATE REPUTATION DAN  
PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP  
INTENTION TO APPLY***

**KARYA AKHIR**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**LARAS KUSUMA ASTUTI  
NIM. B1021211021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK  
2025**

***EMPLOYER ATTRACTIVENESS, WORK  
EXPECTATIONS, CORPORATE REPUTATION DAN  
PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP  
INTENTION TO APPLY***

**KARYA AKHIR**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**LARAS KUSUMA ASTUTI  
NIM. B1021211021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama : Laras Kusuma Astuti  
NIM : B1021211021  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Karya Akhir : *Employer Attractiveness, Work Expectations, Corporate Reputation dan Person-Organization Fit terhadap Intention to Apply*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Laras Kusuma Astuti  
NIM. B1021211021

## PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Laras Kusuma Astuti  
NIM : B1021211021  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir :

*Employer Attractiveness, Work Expectations, Corporate Reputation dan Person Organization Fit terhadap Intention to Apply*

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025




Laras Kusuma Astuti  
NIM. B1021211021

## LEMBAR YURIDIS

### **EMPLOYER ATTRACTIVENESS, WORK EXPECTATIONS, CORPORATE REPUTATION DAN PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP INTENTION TO APPLY**

Penanggung jawab Yuridis

  
Laras Kusuma Astuti  
B1021211021


Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

#### MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001	21/01/2025	
Pembimbing 2	Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. NIP. 199101122023212043	16/01/2025	
Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP. 196909032000031001	16/01/2025	
Penguji 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	16/01/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025  
Koordinator Program Studi Manajemen

  
Bintoro Bagus Putramono, S.E., M.M.  
NIP. 199205082019031006

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul “*Employer Attractiveness, Work Expectations, Corporate Reputation dan Person Organization Fit terhadap Intention to Apply*” dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah dan Ibu tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Ibu Yulyanti Fahrana, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan yang sangat berarti kepada penulis dalam menjalani proses perkuliahan dan penyelesaian tugas-tugas akademik selama ini.
7. Ibu Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing lapangan dalam program MBKM riset yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan karya akhir ini.
8. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini.
9. Bapak Ikram Yakin, S.E., M.M. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama sidang karya akhir ini.
10. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang sudah memberikan waktu, tenaga serta pikiran dalam mengajar penulis selama menjadi mahasiswa di Program Studi Manajemen ini.
11. Tim MBKM Riset yang sudah bekerja keras dalam melaksanakan program ini sebaik mungkin sehingga penulis memperoleh kemudahan dalam berbagai hal dan mampu menyelesaikan karya akhir ini

12. Untuk diri saya sendiri yaitu Laras Kusuma Astuti yang sudah berusaha dan bekerja keras selama ini, serta bertahan dalam menghadapi segala rintangan dan cobaan. *Finally, you did it!*
13. Keluarga besar penulis terutama keempat saudara/i penulis yaitu Ajeng Mega Listia Rini, Bayu Ridho Prawiro, Almarhum Bimo Adi Nugroho dan Erlangga Maulana Wibowo yang juga selalu memberikan doa dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini.
14. Rekan pejuang riset yakni Wita Syawitri, Della Janiarti, Khujjah Ayu Asria, Perawati, Rifana Uthri Ardia dan Lie Lie yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai dalam proses penulisan karya akhir ini.
15. Rekan lain penulis yakni Retno Wulandari, Kenny Kenratri Samudri, Sephia Helnisa, Anis Nafisha serta teman-teman yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
16. Terakhir untuk kekasih hati penulis yaitu Choi Seungcheol yang sudah menjadi penyemangat bagi penulis selama menyelesaikan karya akhir ini.

Pontianak, 10 Januari 2025



Laras Kusuma Astuti  
NIM. B1021211021

***Employer Attractiveness, Work Expectations, Corporate Reputation dan  
Person-Organization Fit terhadap Intention to Apply***

Laras Kusuma Astuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tanjungpura, Indonesia

**ABSTRAK**

BUMN Perbankan saat ini menghadapi persaingan dalam memperoleh calon pekerja potensial dari Generasi Z yang memiliki preferensi kerja berbeda dari generasi sebelumnya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *employer attractiveness* dan *work expectation* terhadap niat melamar kerja di BUMN Perbankan pada Generasi Z yang sudah menjadi sarjana di Kalimantan Barat, dengan mediasi *corporate reputation* dan *person-organization fit*. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah responden 256 responden. Analisis data dengan metode *Structural Equating Model* (SEM) dan aplikasi AMOS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employer attractiveness*, *work expectation*, *corporate reputation* dan *person-organization fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat melamar kerja di BUMN Perbankan. Kemudian *corporate reputation* dan *person-organization fit* mampu memediasi pengaruh antara *employer attractiveness* dan niat melamar kerja di BUMN Perbankan. Namun *person organization fit* tidak mampu memediasi pengaruh *work expectation* dengan niat melamar kerja di BUMN Perbankan.

**Kata Kunci:** Daya tarik perusahaan, Harapan kerja, Reputasi perusahaan, Kesesuaian orang-organisasi, Niat untuk melamar

***Employer Attractiveness, Work Expectations, Corporate Reputation and  
Person-Organization Fit on Intention to Apply***

Laras Kusuma Astuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tanjungpura, Indonesia

***ABSTRACT***

*BUMN Banking faces competition in obtaining potential job candidates from Generation Z with work preferences different from those of previous generations. The study sought to assess the effects of employer attractiveness and work expectations on the intention to apply for jobs at BUMN Banking from graduates in West Kalimantan, utilizing corporate reputation and person-organization fit as mediating variables. With data collected via questionnaires from 256 respondents, the study's results indicate that employer attractiveness, work expectations, corporate reputation, and person-organization fit positively and significantly impact the desire of Generation Z at BUMN Banking. Additionally, corporate reputation and person-organization fit can mediate the link between employer attractiveness and intention to apply at BUMN Banking. However, a person-organization fit cannot mediate the impact of work expectations regarding the intention to apply at BUMN Banking.*

***Keywords:*** *Employer attractiveness, Work expectation, Corporate reputation, Person-organization fit, Intention to apply.*

## RINGKASAN KARYA AKHIR

### *Employer Attractiveness, Work Expectations, Corporate Reputation dan Person-Organization Fit terhadap Intention to Apply*

#### 1. Latar Belakang

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan di Indonesia pada tahun 2023 jumlah penduduk yang bekerja mencapai 140 juta orang yaitu mengalami peningkatan sekitar 8,8 juta orang atau sekitar 6,71% dibandingkan periode 2021 hingga 2023 (Satu Data Ketenagakerjaan, 2024). Hal ini secara tidak langsung menunjukkan peningkatan lapangan kerja yang menciptakan *war of talent* yaitu kondisi antar perusahaan yang saling bersaing untuk menarik bakat terbaik dari pasar kerja, dengan tujuan agar lebih unggul dari pesaingnya (Purnawan et al., 2023). Namun saat ini kita juga dihadapkan pada jumlah pekerja di sektor informal yang mendominasi sekitar 60% dibandingkan sektor formal yang hanya 40% (Novika, 2020). Tentu hal tersebut menjadi permasalahan yang harus di selesaikan bersama. Salah satu perusahaan di sektor formal yang berpotensi menarik tenaga kerja adalah perbankan, yang tercatat tahun 2023 jumlah bank umum sebanyak 105 dan jumlah bank pengkreditan/pembiayaan rakyat sebanyak 1.575 (BPS, 2024). Salah satu perbankan di Indonesia adalah BUMN. Menurut Yunianto (2022), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi tempat kerja paling diinginkan generasi muda karena nilai-nilainya yang sejalan dengan citra positif perusahaan. Perbankan BUMN seperti Bank Mandiri, BRI, BNI, dan BTN, diminati *fresh graduates* berkat jam kerja teratur, tunjangan menarik, jenjang karier, dan gaji tinggi (Maretha, 2024). Bank Mandiri dan BTN bahkan meraih penghargaan *Top Companies 2024* dari *LinkedIn* (Puspadini, 2024). Namun walaupun begitu BUMN Perbankan tetap harus memperhatikan perubahan preferensi kerja pada generasi saat ini yaitu Generasi Z, yang terbiasa dengan teknologi, menyukai kesenangan, dan preferensi bekerja mandiri, berbeda dengan milenial yang fokus pada keseimbangan kerja-hidup, kolaborasi, dan pengembangan karir (Abdi, 2024). Pada saat ini Generasi Z juga telah mendominasi dunia kerja, jadi penting untuk memperhatikan strategi yang sesuai dengan karakter Generasi Z (Syal et al., 2024). Untuk menarik Generasi Z yang berkualitas, perusahaan harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat melamar kerja, seperti *employer attractiveness*, *work expectation*, *corporate reputation*, dan *person-organization fit*. Sehingga BUMN Perbankan perlu membangun dan mempromosikan faktor-faktor ini untuk memenangkan persaingan dalam menarik tenaga kerja dari Generasi Z.

## 2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti berusaha menjawab beberapa hal terkait bagaimana *Employer Attractiveness*, *Work Expectations*, *Corporate Reputation*, dan *Person-Organization Fit* memengaruhi *Intention to Apply* ke BUMN Perbankan pada Generasi Z. BUMN Perbankan sebagai penyedia lapangan kerja harus mampu memahami dan mengadaptasi faktor-faktor tersebut untuk menarik minat Generasi Z secara efektif. Maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *work expectation* terhadap niat melamar kerja ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *corporate reputation* terhadap niat melamar kerja ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh *person-organization fit* terhadap niat melamar kerja ?
- 5) Apakah terdapat pengaruh *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja dengan mediasi *corporate reputation* ?
- 6) Apakah terdapat pengaruh *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja dengan mediasi *person-organization fit* ?
- 7) Apakah terdapat pengaruh *work expectation* terhadap niat melamar kerja dengan mediasi *person-organization fit* ?

## 3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work expectation* terhadap niat melamar kerja.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *corporate reputation* terhadap niat melamar kerja.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap niat melamar kerja.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja dengan mediasi *corporate reputation*.
- 6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja dengan mediasi *person-organization fit*.
- 7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work expectation* terhadap niat melamar kerja dengan mediasi *person-organization fit*.

#### 4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui studi literatur, dokumentasi, dan data primer melalui kuesioner berbasis skala likert 1-5. Pengukuran variabel terdiri dari 28 indikator: 4 indikator untuk niat melamar kerja menurut Barber (1998) dalam Permadi & Netra (2015) yaitu 1) *need a job*; 2) *search for job information*; 3) *make job choices*; 4) *decision making*. Kemudian 5 indikator untuk *employer attractiveness* yaitu 1) *social value*; 2) *economic value*; 3) *value of interest*; 4) *development value*; 5) *application value* (Berthon et al., 2005). Lalu 9 indikator untuk *work expectation* yaitu 1) *salary*; 2) *work condition*; 3) *Good work atmosphere*; 4) *Good interpersonal relation*; 5) *Possibility to use your skills*; 6) *possibility to use your knowledge*; 7) *quick career*; 8) *possibilities to be promoted*; 9) *self-expression* (Čiarnienė et al., 2010). Selanjutnya 6 indikator untuk *corporate reputation* yaitu 1) *emotional appeal*; 2) *products and services*; 3) *vision and leadership*; 4) *workplace environment*; 5) *social responsibility*; 6) *financial performance* (Fombrun et al., 2000). Terakhir, 4 indikator untuk *person-organization fit* yaitu 1) *value congruence*; 2) *goal congruence*; 3) *employee need fulfillment*; 4) *culture personality congruence* (Kristof, 1996). Populasi penelitian yaitu masyarakat di Kalimantan Barat yang sudah lulus perguruan tinggi tetapi belum bekerja dan merupakan Generasi Z (1995–2012). Untuk teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* mengingat jumlah responden yang tidak dapat dipastikan dan memiliki karakteristik yang diinginkan. Kriteria responden 1) Generasi Z berusia 20-25 tahun; 2) Berdomisili di Kalimantan Barat; 3) Sudah sarjana minimal D3; 4) Belum Bekerja; 5) Memiliki niat untuk melamar kerja di BUMN Perbankan. Penentuan sampel berdasarkan rumus Hair, et al (2019) dimana jumlah sampel dapat diperoleh melalui jumlah indikator dikali 5 sampai 10, sehingga di dapatkan  $n = 28 \times 5 = 140$  minimal responden yang harus dimiliki. Berdasarkan data yang diperoleh, total responden awal berjumlah 298 orang. Setelah dilakukan proses penyaringan atau *filtering*, ditemukan bahwa hanya 256 responden yang memenuhi kriteria atau syarat yang telah ditetapkan. Dengan demikian, analisis dan interpretasi data akan berfokus pada 256 responden yang telah diseleksi ini untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan relevan.

Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui aplikasi AMOS 26, dengan melakukan pengujian pada model yaitu dengan uji kecocokan yang dinilai menggunakan parameter indeks seperti CMIN/DF, RMSEA, RMR, GFI, TLI, IFI, CFI, dan NFI. Validitas dalam penelitian ini diukur melalui *Standardized Loading Factor* (SLF) yang harus

mencapai minimal 0,50. Selain itu, reliabilitas diukur berdasarkan hasil dari *Construct Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Selanjutnya uji hipotesis, yang mana hipotesis diterima jika nilai t-hitung  $\geq$  t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikan 0,05. Uji Sobel juga digunakan untuk menilai pengaruh tidak langsung variabel mediasi terhadap hasil penelitian.

## 5. Hasil Penelitian

Hasil penelitian dengan AMOS 26 menunjukkan bahwa *employer attractiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat Generasi Z di Kalimantan Barat untuk melamar kerja di BUMN Perbankan. Semakin tinggi daya tarik perusahaan, semakin besar kemungkinan Generasi Z ingin bergabung. Selain itu, *work expectation*, *corporate reputation*, dan *person-organization fit* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melamar kerja, karena BUMN Perbankan yang mampu memenuhi ekspektasi kerja, reputasi yang baik, serta kesesuaian nilai dengan budaya organisasi dapat menarik talenta dari generasi ini.

Hasil penelitian uji Sobel menunjukkan bahwa *corporate reputation* dan *person-organization fit* dapat menjadi mediator antara *employer attractiveness* dan niat melamar kerja, karena reputasi perusahaan yang baik meningkatkan daya tarik dan memperkuat niat Generasi Z untuk bergabung. Namun, *person-organization fit* tidak mampu menjadi mediator antara *work expectation* dan niat melamar kerja, karena hasilnya tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar variabel yang telah ditentukan juga memengaruhi hubungan tersebut.

## 6. Kesimpulan dan Saran

### 1) Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa *employer attractiveness*, *work expectation*, *corporate reputation*, dan *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat Generasi Z di Kalimantan Barat untuk melamar kerja di BUMN Perbankan. *Corporate reputation* dan *person-organization fit* dapat memediasi pengaruh *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja, tetapi *person-organization fit* tidak mampu memediasi pengaruh *work expectation* secara signifikan. Peneliti menyimpulkan bahwa Generasi Z dalam mencari kerja di BUMN Perbankan akan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut sebelum melamar pekerjaan di BUMN Perbankan terutama berkaitan dengan harapan kerja mereka. Hasil penelitian ini berguna bagi BUMN Perbankan untuk menetapkan kebijakan, prosedur serta strategi yang lebih

efektif agar dapat menarik sumber daya manusia potensial di generasi ini yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

**2) Saran**

Disarankan bagi peneliti di masa mendatang dapat melibatkan wilayah dan objek yang lebih luas, serta dapat kembali membahas terkait hubungan antara *employer attractiveness* terhadap niat melamar kerja dan menambah variabel yang dirasa unik dan relevan, sehingga memperoleh hasil yang lebih baik.

## DAFTAR ISI

	Halaman
COVER .....	i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT .....	ii
PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR .....	iii
LEMBAR YURIDIS .....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH .....	v
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
RINGKASAN KARYA AKHIR .....	ix
Latar Belakang .....	ix
Permasalahan .....	x
Tujuan Penelitian .....	x
Metode Penelitian .....	xi
Hasil Penelitian .....	xii
Kesimpulan dan Saran .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
ISI KARYA AKHIR .....	162
PENDAHULUAN .....	162
METODE PENELITIAN .....	164
ANALISA DAN PEMBAHASAN .....	166
PENGUJIAN .....	171
KESIMPULAN .....	171
<i>REFERENCES</i> .....	172
LAMPIRAN .....	xviii