



## **FAKTOR EKSTERNAL *EMPLOYER BRANDING* TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

Sinta Dewi Nurhana<sup>1</sup>

Gia Rizky<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis & Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta

Email : [sintanurhana98@gmail.com](mailto:sintanurhana98@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Bisnis & Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta

Email : [gia.rizky@staff.uty.ac.id](mailto:gia.rizky@staff.uty.ac.id)

**Diterima:** 18 Februari 2024

**Direview:** 10 Maret 2024

**Dipublikasikan:** 16 Mei 2024

### **Abstrak**

Peran vital perbankan mendorong banyak generasi muda untuk melamar pekerjaan di sektor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employer branding* eksternal, faktor-faktor diantaranya seperti, *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner daring mengenai persepsi responden terkait dengan minat melamar di sektor perbankan. Populasi penelitian ini terdiri dari mahasiswa tingkat akhir di Provinsi DIY yang berminat melamar pekerjaan di sektor perbankan dengan jumlah 153 responden sebagai sampel. Data hasil penelitian diolah dan diuji hipotesisnya dengan menggunakan analisis regresi logistik dengan menggunakan *software* SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap minat melamar kerja. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar kerja. Namun, *job security* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat melamar kerja.

**Kata Kunci:** Job Security, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Minat Melamar Pekerjaan, Mahasiswa Tingkat Akhir

### **Abstract**

*The vital role of banking encourages many young people to apply for jobs in the sector. This research aims to analyze the influence of external employer branding, factors including job security, work environment, and compensation on interest in applying for jobs among final year student. This study uses a quantitative approach. Primary data was obtained from distributing online questionnaires regarding respondent's perceptions regarding their interest in applying in the banking sector. The population of this study consisted of final year student in DIY Province who were processed and the hypothesis were tested using logistic regression analysis using SPSS 24 software. The research results showed that job security, work environment and compensation had an influence on interest in applying for work. Partially, compensation has a positive effect on interest in applying for work. However, job security and work environment do not influence interest in applying for work.*

**Keywords:** Job Security, Work Environment, Compensation, Interest to Apply, and Senior College Student

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi serta persaingan bisnis yang semakin tinggi dan ketat, sektor perbankan disebut memiliki peran vital terhadap perekonomian suatu negara. Demi bertahan dan berkembang, bank-bank memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Bahwasannya para manajer di perbankan mengklaim para lulusan baru tidak memenuhi permintaan pasar (Al-Shehab et al., 2021). Perusahaan perbankan perlu menjalin hubungan yang kuat dengan pihak universitas untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Untuk menjalankan fungsi dan perannya, dimana sektpr perbankan ini

memerlukan sumber daya manusia yang tentunya berkualitas serta profesional. Seiring dengan itu, mahasiswa tingkat akhir sebagai calon karyawan memiliki andil penting dalam memenuhi tuntutan kebutuhan tersebut. Untuk menjalankan fungsi dan perannya tersebut, sektor perbankan tentunya memerlukan sumber daya tenaga kerja yang berpotensi, berkualitas dan profesional (Arfan, 2022). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan bank yang memiliki kompetensi, integritas, loyalitas, dan kinerja yang baik. Dessler (2017) menyebutkan mengelola sumber daya manusia adalah salah satu strategi untuk mencapai keunggulan dalam persaingan, termasuk di dunia perbankan. Karyawan bank merupakan aset penting bagi bank karena mereka berinteraksi langsung dengan nasabah dan mempengaruhi citra bank di mata masyarakat. Oleh karena itu, sektor perbankan diharapkan mampu merekrut, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang potensial serta berbakat (Cannaby, 2018). Sangat penting untuk memahami bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menghadapi tantangan dan peluang era digital saat ini. Pemberdayaan SDM di era digital sangat relevan dengan minat mahasiswa dalam melamar pekerjaan di sektor perbankan (Miola, 2022). *Employability skills* menjadi faktor penting untuk dipertimbangkan di sektor perbankan (Simanjuntak, H. D., & Rizky, 2023). Memiliki *employability skills* yang kuat akan meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan di perbankan, oleh karena itu penting untuk mengembangkan dan meningkatkan keahlian agar dapat bersaing dengan pelamar lainnya (Rajif, B. A & Rizky, 2023).

Asil survei dari CFA Institute, sebuah organisasi profesi yang memberikan sertifikasi analisis keuangan, menunjukkan bahwa banyak generasi muda yang rela berganti pekerjaan demi mendapatkan gaji lebih tinggi dan mengeksplorasi hal-hal baru di dunia kerja, mereka mengharapkan stabilitas lapangan kerja, terutama setelah mengalami badai epidemi, industri perbankan disebut-sebut menjadi bidang pengembangan karir yang paling mereka minati di masa depan (Institute, 2023). Survei dari MarkPlus, generasi Z dianggap memiliki minat yang tinggi terhadap industri pemerintah, kemudian disusul minat tinggi terhadap sektor perbankan yang memberikan stabilitas pekerjaan tinggi dan jaminan akan pekerjaan (Friana, 2023). Mahasiswa tertarik pada sektor perbankan karena pengaruh teknologi digital yang semakin mendalam di industri ini. Untuk merekrut karyawan yang potensial dan berbakat, bank harus mampu menarik minat melamar kerja dari mahasiswa tingkat akhir. Minat melamar kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari diri individu maupun dari organisasi atau perusahaan tersebut (Rahayu & Sukmana, 2022).

Perusahaan dapat meningkatkan citra perusahaan dengan membangun citra merek perusahaan (*employer branding*). Hal tersebut membuat semakin menarik perusahaan di mata calon tenaga kerja muda yang memiliki potensial. Bahwasannya daya tarik perusahaan terbukti memengaruhi minat melamar kerja pada mahasiswa akhir di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) (Al., 2023). Tidak hanya sebagai faktor untuk melamar kerja, *employer branding* juga menjadi faktor yang menentukan *turnover* karyawan di perbankan (Cahyani, & Rizky, 2023). Ten Broek, (2015) mengidentifikasi faktor *employer branding* yang bersifat eksternal dan internal. *Employer branding* eksternal seperti *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi, berperan dalam memengaruhi para calon pelamar untuk bekerja di suatu perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi minat melamar kerja dari mahasiswa tingkat akhir diantaranya yaitu *job security*. *Job security* dapat mencakup aspek-aspek seperti kestabilan pekerjaan, perlindungan hukum, jaminan sosial, dan kesempatan karir, selain itu *job security* dapat memberikan kepastian dan jaminan masa depan (Miola, 2022). Faktor lain yang dapat mempengaruhi ialah lingkungan kerja, mencakup aspek-aspek seperti fasilitas, peralatan, teknologi, desain ruang kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, hubungan antar pribadi, dan lain-lain (Ardani, 2023). Selain itu ada faktor kompensasi. Para tenaga kerja membandingkan gaji perusahaan satu dengan yang lain beserta ranking perusahaan (Tanwar & Prasad, 2017). Kompensasi dapat berperan untuk menarik, memotivasi, bahkan hingga mempertahankan karyawan yang baik (Dessler, 2020).

Kebaruan dari penelitian ini menggunakan variabel minat melamar sebagai variabel dependen, yang masih jarang diteliti dalam konteks sektor perbankan dan penelitian ini mengambil sampel dari mahasiswa tingkat akhir Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Mahasiswa tingkat akhir di DIY merupakan wilayah potensial bagi industri perbankan sebab merupakan provinsi dengan jumlah mahasiswa yang besar (Cannaby, 2018). Tujuan penelitian ini diantaranya adalah (1) mengetahui pengaruh *job security* terhadap minat melamar kerja mahasiswa akhir DIY di sektor perbankan, (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap minat melamar kerja mahasiswa akhir DIY di sektor

perbankan, (3) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap minat melamar kerja mahasiswa akhir DIY di sektor dan (4) mengetahui pengaruh *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap minat melamar kerja mahasiswa akhir DIY di sektor perbankan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Daya Tarik Perusahaan

Daya tarik perusahaan merupakan variabel multidimensi yang terkait dengan persepsi pekerja dan karakteristik organisasi (Ten Broek, 2015). Daya tarik perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan pada keputusan pelamar untuk melamar pekerjaan di perusahaan, Ketika perusahaan memiliki daya tarik yang tinggi maka akan lebih banyak pelamar yang akan tertarik untuk bekerja di sana, dan memungkinkan pihak perusahaan untuk memilih pelamar terbaik dan meningkatkan peluang mereka untuk menemukan karyawan berkualitas (Presley et al., 2018). Semakin perusahaan memberikan daya tarik semakin menarik perusahaan di mata calon tenaga kerja muda potensial (Samat et al., 2020). Ten Broek (2015) mengidentifikasi ada beberapa daya tarik perusahaan bagi para pelamar pekerjaan baik faktor internal diantaranya reputasi perusahaan, budaya perusahaan, serta peluang karir, selain itu ada faktor eksternal yaitu, lingkungan kerja, kondisi perusahaan, citra organisasi, keamanan kerja, hingga adanya kompensasi. Meskipun faktor internal penting, dalam beberapa kasus faktor eksternal lebih dipertimbangkan dalam menarik calon karyawan, dengan adanya faktor eksternal memainkan peran penting dalam menarik calon karyawan dan menjadi pertimbangan utama dalam memilih tempat kerja (Ten Broek, 2015). Penelitian ini akan berfokus pada elemen daya tarik perusahaan eksternal yaitu *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi yang menjadi pertimbangan ketika calon karyawan ingin melamar pekerjaan di suatu perusahaan.

### Job Security

De Witte dan Nashwall (dalam Awaludin, 2020) mendefinisikan *job security* sebagai persepsi individu tentang kelangsungan pekerjaan yang mereka miliki serta jenis pekerjaan yang tidak sementara, seperti pekerjaan tetap dan pekerjaan yang tidak bergantung pada kontrak tertentu. *Job security* mengacu pada stabilitas yang dirasakan dan jaminan untuk mempertahankan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi (Ten Broek, 2015). Sedangkan menurut Novarini (2017), *job security* didefinisikan sebagai sebuah harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Kebutuhan akan *job security* menjadi prioritas utama bagi seseorang untuk menghadapi tantangan pekerjaan, kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk merasa aman, nyaman, dan terlindungi dari bahaya (Jandaghi et al., 2015). *Job security* mengarah pada rasa aman dan terjamin dalam pekerjaan yang menjadi landasan karyawan untuk menunjukkan performa terbaiknya (Al-Harazneh et al., 2024). *Job security* bukan hanya tentang sebuah konsep melainkan investasi dalam hal membangun terciptanya jalinan rasa saling percaya dan komitmen jangka panjang antara karyawan dan organisasi (Azadeh & Ahranjani, 2015).

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, yang secara langsung mempengaruhi kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2017). Bahwasannya lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial hingga psikologis dimana karyawan melakukan pekerjaan, hal ini bisa mencakup faktor ketersediaan sumber daya dan peralatan, hubungan dan interaksi antar rekan kerja, kenyamanan tempat kerja, serta suasana dan budaya organisasi secara keseluruhan (Ten Broek, 2015). Lingkungan kerja merupakan bagian penting dari lingkungan karyawan yang mempengaruhi minat dan kenyamanan karyawan sehingga berdampak positif bagi perusahaan (Jalil, 2023).

### Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aktivitas kunci bagi sebuah perusahaan yang dimana salah satu tujuannya adalah untuk mendapatkan karyawan berkualitas (Dessler, 2020). Kompensasi mengacu pada upaya atau sebuah pemberian imbalan yang diberikan kepada individu atau organisasi sebagai ganti atas informasi atau kontrol privasi mereka yang dapat berupa uang, barang atau jasa, hak istimewa hingga kontrol privasi (Gabisch & Milne, 2014). Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai pendorong untuk melaksanakan kegiatan di masa depan yang diberikan oleh perusahaan

(Tsauri, 2014). Kompensasi mengacu pada faktor serta keadaan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan (Ten Broek, 2015). Kompensasi mengacu pada segala sesuatu yang akan diterima para karyawan dalam bentuk kompensasi langsung atau tidak langsung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja, dan retensi karyawan, hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi membuat semua karyawan merasa dihargai dengan penerimaan kompensasi sehingga mereka merasa diperlakukan adil (Lazear, 2018).

### **Minat Melamar Pekerjaan**

Minat melamar pekerjaan merupakan ketertarikan dalam melamar pekerjaan dimulai dengan usaha mencari informasi tentang lowongan pekerjaan yang tersedia, kemudian setelah mendapatkan informasi tersebut, calon karyawan akan memilih perusahaan yang diinginkan sebagai tempat bekerja (Kusnandar, 2023). Minat melamar pekerjaan menjadi proses ketertarikan memiliki pekerjaan dimana dimulai dari serangkaian info mulai dari pencarian informasi, penentuan pilihan pekerjaan dan pengambilan keputusan memilih pekerjaan (Ekhsan & Fitri, 2021). Minat melamar pekerjaan mengacu pada kondisi seseorang tertarik ke dalam pencarian informasi pekerjaan karena adanya kebutuhan akan pekerjaan dengan melihat faktor-faktor pertimbangan dalam mencari pekerjaan (Ten Broek, 2015).

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh *Job Security* Terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

*Job security* mencakup rasa aman yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja mereka, rasa aman ini ditunjukkan oleh kestabilan pekerjaan mereka dan kemungkinan untuk mempertahankan pekerjaan mereka di masa depan (Ten Broek, 2015). Novarini (2017) mendapati terdapat pengaruh atau hubungan antara persepsi *job security* PNS terhadap minat mengikuti seleksi. Hur (2019) mengungkapkan ada hubungan yang positif antara *job security* dengan minat bekerja di sektor publik, Hasil ini menyoroti pentingnya *job security* di tempat kerja, dalam membentuk dan meningkatkan persepsi calon pelamar kerja di sektor publik. Samat et al., (2020) mendapati pengembangan karir, kompensasi dan *job security* berpengaruh dengan loyalitas karyawan serta pandangan calon pelamar terhadap perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

H1: *Job security* berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Lingkungan kerja memiliki peran partisipatif dalam aktivitas kerja manusia. Lingkungan yang baik menjadi motivasi bagi karyawan untuk memberikan dampak baik dalam bekerja, lebih banyak kebahagiaan pada akhirnya bersedia bekerja dengan optimal. Sehingga, tidak dapat dipungkiri bahwa adanya lingkungan kerja mendapatkan perhatian penuh dalam perusahaan. Permadi & Netra (2015) menyatakan bahwa reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Munawaroh & Ekhsan (2019) mendapati kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Sari (2014) menyatakan bahwasannya secara simultan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja berpengaruh terhadap minat menjadi akuntan publik.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan

### **Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan sebagai tanda balas jasa, imbalan tersebut dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Penelitian yang dilakukan Andes (2023) menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar kerja, sedangkan variabel kompensasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Penelitian Fatimah (2021) mendapati hasil penelitian bahwa terhadap pengaruh reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja sebesar 15,23% dan sebesar 84,77% dipengaruhi oleh faktor lain, serta terdapat pengaruh kompensasi sebesar 17,99% dan sebesar 82,01% dipengaruhi oleh faktor lain, dan terakhir pengaruh reputasi dan kompensasi terhadap minat melamar kerja sebanyak 21,72% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian Febrianti & Hendratmoko (2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

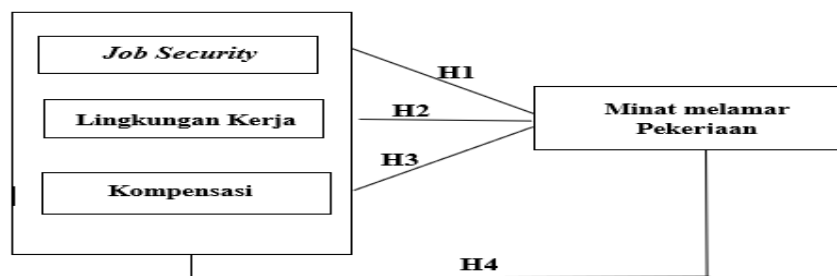
H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan

## Pengaruh *Job Security*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Khairunissa (2017) menunjukkan bahwa employer branding dan employer attractiveness berpengaruh positif terhadap minat generasi milenial untuk melamar pekerjaan di Kompas Gramedia. Variabel *employer branding* diukur dengan indikator reputasi, lingkungan kerja, job security, keakraban perusahaan, dan citra perusahaan sebagai tempat untuk bekerja. Erlinda (2020) menunjukkan bahwa hasil *employer branding* dan reputasi perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja, sedangkan *website* rekrutmen memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Sedangkan Kusnandar (2023) mendapati *employer branding* dan *e-recruitment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan mahasiswa angkatan 2019 Program Studi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4: *Job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang menguji hubungan antara variabel-variabel tertentu. Pendekatan kuantitatif menggunakan literatur secara deduktif sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis (Creswell, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki minat melamar pekerjaan pada sektor perbankan. Dilansir dari data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2022 jumlah usia produktif di Indonesia yakni umur 20 tahun hingga 24 tahun sebesar 22.520.014 jiwa, dengan jumlah usia produktif di DIY sebesar 321.808 jiwa (BPS Provinsi DIY, 2023). Berdasarkan data tersebut, persentase jumlah penduduk usia produktif (20-24 tahun) tahun di DIY sebesar 0,01429% dari jumlah usia produktif di seluruh Indonesia. Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi sasaran populasi adalah mahasiswa tingkat akhir di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden. Pengambilan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dan diperoleh 153 mahasiswa tingkat akhir yang kemudian menjadi sampel. Kuesioner yang digunakan mengacu pada Ten Broek, (2015) dengan alih bahasa menjadi bahasa Indonesia. Kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya lebih dulu sebelum dilakukan uji analisis data dan uji hipotesis lebih lanjut. Kuesioner terdiri dari dua macam skala: skala likert untuk variabel-variabel independen dan skala nominal untuk variabel dependen. Berikut uraian indikator penelitian:

Tabel 1. Variabel Indikator

Variabel	Indikator
<i>Job Security</i> (X1)	Pekerjaan dengan peluang jabatan tetap
	Pekerjaan dengan keamanan kerja
	Pekerjaan untuk hidup
	Pekerjaan dengan prospek masa depan
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja yang menyenangkan
	Lingkungan kerja yang menarik
	Lingkungan kerja seperti rumah sendiri
Kompensasi (X3)	Tingkat upah pokok
	Tingkat gaji fleksibel

	Benefit
	Jumlah hari libur
	Sistem pensiun
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	Kebutuhan akan pekerjaan
	Pencarian informasi pekerjaan
	Penentuan pilihan pekerjaan
	Pembuatan keputusan

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen yaitu minat melamar pekerjaan. Variabel *job security* diukur dengan 4 indikator yaitu pekerjaan dengan peluang jabatan tetap, pekerjaan dengan keamanan kerja, pekerjaan untuk hidup, dan pekerjaan dengan prospek masa depan, sedangkan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang menarik, dan lingkungan kerja seperti rumah sendiri selanjutnya variabel kompensasi diukur dengan indikator tingkat upah pokok, tingkat gaji fleksibel, benefit, jumlah hari libur dan sistem pensiun (Ten Broek, 2015) dan terakhir variabel independen mengacu pada Ten Broek (2015) dengan menggunakan skala likert tujuh skala. Terakhir ada variabel minat melamar pekerjaan yang diukur dengan indikator kebutuhan akan pekerjaan, pencarian informasi pekerjaan, penentuan pilihan pekerjaan dan pembuatan keputusan, sementara itu variabel minat melamar kerja menggunakan skala nominal yang memberikan opsi “Ya” dan “Tidak”.

Deskripsi responden disajikan dalam statistik deskriptif berupa tabel. Penelitian deskriptif dilaksanakan guna memperoleh pemahaman dan menjelaskan ciri-ciri yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran & Bougie, 2016). Teknik analisis data didasarkan pada regresi logistik menggunakan SPSS 24. Analisis regresi logistik diawali dengan menilai keseluruhan model (*overall model fit*) dan kelayakan model regresi (*goodness of fit test*) melalui tabel iteration history. Uji hipotesis parsial dilakukan melalui uji wald dan uji hipotesis simultan melalui uji omnibus. Koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen dilakukan dengan melihat hasil di tabel *Nagelkerke* (Hair, et al. 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini sejumlah 153 mahasiswa tingkat akhir Daerah Istimewa Yogyakarta yang berminat melamar pekerjaan di sektor perbankan. Analisis deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, jenis perguruan tinggi, domisili perguruan tinggi, semester yang ditempuh, dan sektor perbankan yang diminati. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (91 responden), berasal dari Perguruan Tinggi Swasta (101 responden), berdomisili perguruan tinggi di Kabupaten Sleman (62 responden), mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh semester 7 (101 responden), dan mayoritas berminat untuk melamar di sektor perbankan BUMN (72 responden).

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	62	41,2
		Perempuan	91	58,8
2	Perguruan Tinggi	PTN	52	33,1
		PTS	101	66,9
		Kota Yogyakarta	54	35,6
3	Domisili	Sleman	62	40
		Bantul	17	11,2
		Gunung Kidul	12	7,5
4	Semester yang ditempuh	Kulon Progo	8	5,7
		Semester 7	101	65,6
		Semester 8	29	19,4
		>Semester 8	23	15
5	Perbankan yang diminati	BUMN	72	48,1
		BANK SWASTA	36	22,5
		BUMD	24	15,6
		BPR	17	11,3
		LAINNYA	4	2,5

Sumber: Olah Data

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan. Semua item pada kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif signifikan 0.005 atau 5%. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson dan enunjukkan hasil bahwa tidak ada item yang dihilangkan dikarenakan semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.70. Hasil pengujian Uji Reliabilitas menunjukkan hasil bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel.

**Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Hasil Uji Validitas				Hasil Uji Reliabilitas		
	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Security (X1)	X1.1	0,841	0,159	0,000	Valid	0,876	Reliabel
	X1.2	0,901	0,159	0,000	Valid		
	X1.3	0,829	0,159	0,000	Valid		
	X1.4	0,858	0,159	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,894	0,159	0,000	Valid	0,858	Reliabel
	X2.2	0,909	0,159	0,000	Valid		
	X2.3	0,844	0,159	0,000	Valid		
Kompensasi (X3)	X3.1	0,844	0,159	0,000	Valid	0,896	Reliabel
	X3.2	0,816	0,159	0,000	Valid		
	X3.3	0,796	0,159	0,000	Valid		
	X3.4	0,848	0,159	0,000	Valid		
	X3.5	0,813	0,159	0,000	Valid		
	X3.6	0,753	0,159	0,000	Valid		

Sumber: Olah Data

### Analisis Regresi Logistik

#### Uji Overall Model Fit (Menilai Keseluruhan Model)

*Overall model fit* digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis yang digunakan untuk menguji keseluruhan model adalah:  $H_0$ : Model yang dihipotesiskan fit dengan data dan  $H_a$ : Model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data. Dara hipotesiskan ini agar model fit dengan data, maka  $H_0$  harus diterima dan  $H_a$  diterima. Untuk melihat variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat pada hasil *Uji Overall Mode Fit* berikut:

**Tabel 4 Hasil Hasil -2Log Likelihood Awal (Block Number 0)**

Iteration History <sup>a,b,c</sup>			
Iteration	-2 Log Likelihood	Coefficients	
		Constant	
Step 0	1	71.517	1.817
	2	58.330	2.599
	3	56.896	2.963
	4	56.858	3.035
	5	56.858	3.038
	6	56.858	3.038

Sumber: Olah Data

Sedangkan pada pengujian *Block Number 1*, setelah dimasukkan variabel-variabel independen, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil -2Log Likelihood Akhir (Block Number 1)**  
*Iteration History<sup>a,b,c,d</sup>*

Iteration	-2 Log Likelihood	Coefficients			
		Constant	X1	X2	X3
1	65.244	-.724	.022	-.031	.069
2	45.520	-2.802	.057	-.063	.142
3	40.193	-4.813	.106	-.079	.192
Step 1 4	39.192	-6.047	.147	-.084	.214
5	39.125	-6.446	.162	-.086	.220
6	39.124	-6.482	.164	-.086	.220
7	39.124	-6.482	.164	-.086	.220

Sumber: Olah Data

Berdasarkan Tabel 4, dapat dianalisis bahwa nilai -2LL awal adalah sebesar 56,858 dan setelah dimasukkan tiga variabel independennya pada Tabel 5, maka nilai -2LL akhir mengalami penurunan sebesar 17,734. Penurunan nilai -2LL ini menunjukkan model regresi yang baik atau model yang dihipotesiskan fit dengan data atau dengan kata lain  $H_0$  diterima.

**Uji Koefisien Determinasi (Nagelkerke R Square)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu memperjelas variabel dependen. Berdasarkan uji koefisien determinasi pada Tabel 5 diperoleh nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,353 atau sebesar 35,3%. Hal ini berarti variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 35,3%. Sedangkan 64,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar moodel penelitian ini. Berikut hasil pengujian determinasi:

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi**  
*Model Summary*

Step	-2 Log Likelihood	Cox&Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	39.124 <sup>a</sup>	.109	.353

Sumber: Olah Data

**Menguji Ketepatan Prediksi**

Ketepatan prediksi digunakan untuk menjelaskan kekuatan dari model regresi untuk memprediksi variabel dependen. Berikut hasil uji ketepatan prediksi:

**Tabel 7 Uji Ketepatan Prediksi**

	Observed	Predicted			
			Minat Melamar Kerja		Percentage Correct
			Tidak	Ya	
Step 1	Minat Melamar Kerja	Tidak	Ya		
		1	6	14.3	
		0	146	100.0	
	Overall Percentage			96.1	

Sumber: Olah Data

Tabel 7 menunjukan bahwa prediksi observasi “Tidak” sebanyak 7. Sedangkan hasil sesungguhnya menunjukan sebanyak 1 observasi sukses dengan ketepatan klasifikasi sebesar 14,3%. Selanjutnya, prediksi observasi “Ya” sebanyak 146. Sedangkan hasil sesungguhnya menunjukan sebanyak 146 observasi sukses dengan ketepatan klasifikasi sebesar 99,1%. Jadi tingkat keseluruhan model memprediksi minat melamar kerja sebesar 91,5%.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Wald (Uji Hipotesis Parsial)**

Uji *Wald* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig < 0,05, maka hipotesis ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Berikut tabel hasil uji *wald*.



**Tabel 8 Hasil Uji Wald  
Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		
							Lower	Upper	
Step 1 <sup>a</sup>	X1	.164	.184	.789	1	.375	1.178	.821	1.690
	X2	-.086	.265	.107	1	.744	.917	.546	1.540
	X3	.220	.105	4.387	1	.036	1.246	1.014	1.531
	Constant	-6.482	2.441	7.050	1	.008	.002		

Sumber: Olah Data

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa hasil uji wald menunjukkan *job security* dan lingkungan kerja terhadap minat melamar kerja memiliki nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansinya ( $0.375 > 0.5$  dan  $0.744 > 0.05$ ). Dengan demikian, maka H1 dan H2 tidak terbukti. Sedangkan uji wald variabel kompensasi terhadap minat melamar kerja menunjukkan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yakni ( $0.036 > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan. Sehingga hal ini menjadikan H3 diterima.

### Uji Omnibus (Uji Hipotesis Simultan)

Hasil uji *omnibus* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis diterima jika nilai *Chi-square* hitung  $>$  *Chi-square* dan nilai signifikansi  $<$  0.05. Tabel 9 menunjukkan, pada *Omnibus Tests of Model* nilai *Chi-square* 17,734 dan nilai signifikansi 0,000 ( $<$ 0,05). Maka, secara simultan *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan. Berikut hasil uji *omnibus*

**Tabel 9 Hasil Omnibus Test of Model Coefficient**

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	<i>Step</i>	17.734	3	.000
	<i>Block</i>	17.734	3	.000
	<i>Model</i>	17.734	3	.000

Sumber: Olah Data

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Job Security Terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job security* tidak berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan, hal ini berbeda dengan awal dugaan dalam hipotesis. Namun, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2022) penelitian ini menggunakan data survey terhadap 200 mahasiswa di Indonesia, hasil penelitian menunjukkan *job security* terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melamar di sektor perbankan. Bahwasannya bagi pelamar lebih focus pada sektor lain untuk dijadikan pertimbangan ketika mereka melamar pekerjaan di sektor perbankan yakni dengan melihat faktor gaji, peluang karir, serta *work-life balance*. Sari (2023) menjelaskan bahwa bahwa *job security* terbukti tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan minat melamar di sektor perbankan, hal ini dikarenakan bahwa pelamar memiliki persepsi yang berbeda tentang *job security* di sektor tersebut sehingga pelamar fokus pada faktor lain diluar *job security*. Namun, *job security* juga menjadi faktor penting yang dipertimbangkan generasi muda saat mencari pekerjaan, mereka mempertimbangkan rasa stabil serta terjaminnya pekerjaan, sehingga generasi muda dapat fokus mengembangkan karirnya di perusahaan (Hsu et al., 2023). Adanya pekerjaan dengan risiko kesehatan yang lebih tinggi membuat calon pelamar pekerjaan tidak tertarik untuk melamar, yang pada gilirannya hal tersebut mempengaruhi *job security* yang mereka dapatkan, pelamar akan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan secara tidak sukarela apabila pekerjaan berisiko tinggi terkait dengan *job security* kerja yang lebih rendah (Robinson, 2014). Masyarakat Indonesia pada umumnya memiliki persepsi positif terhadap sektor perbankan. Sektor perbankan dianggap sebagai sektor yang memiliki prospek yang cerah, persepsi ini dapat mendorong minat masyarakat untuk melamar di sektor perbankan, terlepas dari tingkat *job security* yang ditawarkan oleh sektor tersebut (Samat et al., 2020). Pihak perbankan diharapkan mempertimbangkan faktor *job security* yang ada di dalamnya dengan menyediakan peluang karir yang bagus dan jelas bagi calon pelamar serta

menawarkan stabilitas kerja yang baik dan memahami jaminan akan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Job security bukan hanya tentang melindungi karyawan dari kehilangan pekerjaan, melainkan juga tentang membangun rasa saling percaya dan komitmen jangka panjang antara karyawan dan perusahaan, hal tersebut menjadi faktor penting yang pada akhirnya dapat menarik minat generasi muda untuk melamar pekerjaan di perusahaan (Azadeh & Ahranjani, 2015).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap minat melamar kerja, hal ini ternyata berbeda dengan dugaan awal dalam hipotesis. Namun demikian, penelitian ini sejalan dengan Jalil (2023) yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja pada lembaga keuangan syariah, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap minat melamar kerja pada lembaga tersebut. Hal itu dikarenakan persepsi atau pandangan masyarakat terhadap industri perbankan sering identik dengan pekerjaan yang dimana lingkungan pekerjaannya monoton, stres, dan memiliki jam kerja yang panjang. Hal itu yang dapat membuat masyarakat, terutama generasi muda menjadi tidak tertarik terhadap sektor perbankan. Selain itu, Arfan (2022) menunjukkan bahwa generasi Z memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerja industri perbankan, yang dianggap monoton dan membosankan, serta dianggap stress dan banyaknya tekanan. Lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap minat seseorang untuk melamar pekerjaan, termasuk di sektor perbankan bagi mahasiswa muda, mahasiswa muda mempertimbangkan karir di sektor perbankan dengan menilai lingkungan kerja dari beberapa aspek seperti budaya perusahaan, kesempatan untuk pengembangan karir (Permadi & Netra, 2015). Sektor perbankan yang dinamis serta kompetitif menuntut adaptasi serta pembelajaran yang cepat dari para karyawannya, sehingga lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan pembelajaran menjadi penting bagi mahasiswa muda yang mencari peluang kerja di sektor ini, oleh karena itu bank ingin menarik talenta muda dengan menawarkan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung pengembangan profesional mereka (Samat et al., 2020). Pihak perbankan diharapkan mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif, membangun budaya kerja yang suportif, kolaboratif, dan bersifat terbuka. Memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan berhak memberikan feedback. Menciptakan lingkungan yang positif dapat menarik calon pelamar terbaik dan meyakinkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan dengan kondisi situasi lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan semangat.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Kompensasi terbukti berpengaruh terhadap minat melamar kerja. Hasil ini konsisten dengan Andes (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja, kompensasi yang kompetitif dapat menarik lebih banyak pelamar, termasuk pelamar yang berkualitas dan terbaik dengan adanya gaji yang lebih tinggi maka perusahaan akan dapat menarik karyawan yang lebih kompeten dan berpengalaman. Selanjutnya, Fatimah (2021) juga menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap minat melamar kerja sebesar 17,99%, dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai calon pelamar memiliki persepsi bahwasannya mereka merasa dihargai dengan gaji yang sepadan dan akan memberi motivasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sejalan dengan Febrianti & Hendratmoko (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan pada pencari kerja di Kabupaten Sukoharjo. Semakin adil dan kompetitif kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi minat melamar pekerjaan. Adanya gaji yang kompetitif dapat menarik perhatian para pencari kerja untuk mengajukan lamaran kerja di sebuah perusahaan, termasuk di sektor perbankan. Kompensasi yang kompetitif, seperti gaji yang tinggi, tunjangan yang lengkap, dan bonus yang menarik, dapat menarik pelamar untuk melamar pekerjaan di sektor perbankan. Dengan begitu, pihak perbankan perlu melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan gaji, dan memastikan bahwa gaji yang ditawarkan kompetitif dan sejalan dengan standar industri serta memperhatikan tunjangan yang perlu ditawarkan kepada calon pelamar, karena hal itu dapat membantu menarik pelamar terbaik dan berkompeten, meningkatkan kualitas karyawan serta meningkatkan citra perusahaan.

## **Pengaruh *Job Security*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Secara simultan *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi menunjukkan adanya pengaruh terhadap minat melamar pekerjaan di sektor perbankan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [Khairunissa \(2017\)](#), [Kusnandar \(2023\)](#), dan [Ten Broek \(2015\)](#) yang menyatakan bahwa *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap minat melamar kerja. Kombinasi *job security*, lingkungan kerja yang positif, dan kompensasi yang kompetitif dapat menarik lebih banyak pelamar yang terbaik dan kompeten. Daya tarik perusahaan berupa *job security*, lingkungan kerja yang positif dan damai hingga pembagian kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor yang dipertimbangkan bagi calon pelamar dalam menentukan pilihan mereka dalam memilih keputusan pekerjaan ([Krause, A., Obschonka, M., & Silbereisen, 2018](#)). Secara simultan *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi menjadi faktor yang berkontribusi pada citra perusahaan di mata calon pelamar dan dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk melamar di suatu pekerjaan yang ditawarkan, bahwasannya perusahaan perbankan yang berhasil mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut secara efektif sering kali dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik ([Ardani, 2023](#)). Apabila ketiga variabel independen tersebut diperkuat, akan semakin menguatkan minat mahasiswa tingkat akhir di DIY untuk melamar pekerjaan di sektor perbankan. Ketika mahasiswa tingkat akhir di Provinsi DIY melamar di sektor perbankan dengan melihat adanya faktor *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi, menandakan pilihan mereka merupakan keputusan yang sudah tepat. Pihak perbankan diharapkan mampu menawarkan dan memberikan rasa aman dengan memberikan kontrak kerja yang jelas, peluang pengembangan karir serta program pensiun yang baik kepada calon pelamar. Selain itu pihak perbankan diharapkan mampu membangun lingkungan kerja yang terbuka, sportif, serta kolaboratif, dan terakhir pihak perbankan perlu memastikan bahwa gaji yang ditawarkan kompetitif dan sejalan dengan standar industri serta menawarkan tunjangan yang menarik selain gaji. Dengan memperhatikan strategi *employer branding* dan mengkomunikasikan kepada publik tentang keunggulan bekerja di bank termasuk *job security*, lingkungan kerja yang positif dan kompensasi yang adil, maka pihak perbankan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut saling terikat.

## **KESIMPULAN**

Temuan penelitian berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa *job security* dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap minat melamar pekerjaan sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan, serta *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan. Pihak perbankan diharapkan dapat menerapkan praktik *job security*, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompensasi yang kompetitif untuk menarik calon pelamar. Generalisasi hasil penelitian ini terbatas karena sampel penelitian hanya terdiri dari mahasiswa tingkat akhir di Sleman. Penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel lain dan menggunakan variabel lain untuk memperkaya hasil penelitian.

## **SARAN**

### **Saran Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi kepada pihak perusahaan terutama kepada pihak sektor perbankan terkait dengan pengaruh *job security*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan yang difokuskan pada mahasiswa tingkat akhir di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan sektor perbankan saat ini menghadapi persaingan yang ketat dalam menarik talenta terbaik, oleh karena itu penting bagi mereka untuk memperhatikan ketiga faktor utama yakni *job security* berupa rasa aman dan nyaman bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi, serta dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kualifikasi karyawan. Dengan begitu, pihak perbankan diharapkan mampu menarik lebih banyak calon pelamar yang berkualitas dengan memperhatikan daya tarik eksternal secara bersama-sama.

### **Saran Teoritis**

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah sampel agar mendapati hasil penelitian yang lebih mutakhir, serta diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi minat melamar pekerjaan seperti faktor-faktor individu, sosial, dan lingkungan. Selain

itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti sektor-sektor lain selain perbankan, seperti sektor pendidikan, sektor kesehatan bahkan sektor pemerintahan.

## REFERENSI

- Al-Harazneh, R., Abu shosha, G. M., Al-Oweidat, I. A., & Nashwan, A. J. (2024). The influence of job security on job performance among Jordanian nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20(February 2023), 100681. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100681>
- Al-Shehab, N., AL-Hashimi, M., Madbouly, A., Reyad, S., & Hamdan, A. (2021). Do employability skills for business graduates meet the employers' expectations? The case of retail Islamic banks of Bahrain. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 349–366. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2019-0117>
- Andes, D. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Kerja Pada Lulusan Universitas Lampung Periode III Tahun 2021/2022. *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung*.
- Ardani, S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa Dalam Pemilihan Karir Di Bidang Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa di Yogyakarta). *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 19312234, 31–41.
- Arfan. (2022). “Persepsi Generasi Z Terhadap Industri Perbankan.” *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Awaludin, S. (2020). Pengaruh Job Security Terhadap Turnover Intention dengan Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2507(February), 1–9.
- Azadeh, A., & Ahranjani, P. M. (2015). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 32, 343–348. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2014.10.002>
- BPS Provinsi DIY. (2023). *Proyeksi Penduduk menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di D.I. Yogyakarta (x 1000), 2017-2025 (Jiwa), 2023-2025*. Badan Pusat Statistik Provinsi Yogyakarta. <https://yogyakarta.bps.go.id/indicator/12/174/1/proyeksi-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-d-i-yogyakarta-x-1000-2017-2025.html>
- Cahyani, & Rizky, G. (2023). Pengaruh Employer Branding terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank BUMN di Ponorogo. *Undergraduate Thesis, Universitas Teknologi Yogyakarta*.
- Cannaby. (2018). Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Mahasiswa Freshgraduate ke Bank Syariah Dengan Lingkungan Keluarga Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Pada Mahasiswa Alumni Jurusan Perbankan Juni 2021 Syariah SI Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Salatiga*, 3.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Sage.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management, 8th edition (Subsequent)*. Prentice Hall.
- Ekhsan, M., & Fitri, N. (2021). Pengaruh Employer Branding Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 97–107. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.992>
- Erlinda, F. (2020). Pengaruh employer branding, reputasi perusahaan, dan website recruitment terhadap minat melamar kerja mahasiswa perguruan tinggi negeri Kota Malang di PT Bank Syariah Mandiri. *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Fatimah, S., Kusniawati, A., & Abdul kader, M. (2021). PENGARUH REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MINAT MELAMAR KERJA (Studi pada PT. Gojek Indonesia Cabang Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2018), 40–55.
- Febrianti, D. I., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab sosial perusahaan dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 257–267. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10927>
- Friana, H. (2023). *Survei: Industri Keuangan Jadi Tempat Kerja Idaman Gen Z Beberapa Gen Z inginkan stabilitas pekerjaan.* Fortune Indonesia. <https://www.fortuneidn.com/finance/friana/survei-industri-keuangan-jadi-tempat-kerja->

idaman-gen-z

- Gabisch, J. A., & Milne, G. R. (2014). The impact of compensation on information ownership and privacy control. *Journal of Consumer Marketing*, 31(1), 13–26. <https://doi.org/10.1108/JCM-10-2013-0737>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Pearson Prentice.
- Hsu, P. H., Lü, Y., Wu, H., & Xuan, Y. (2023). Director Job Security and Corporate Innovation. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 1–38. <https://doi.org/10.1017/S0022109022001570>
- Hur, H. (2019). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.3>
- Institute, C. C. (2023). *Penelitian baru menunjukkan Gen Z sedang mendalami dunia investasi*. CFA Institute. [https://www.cfainstitute-org.translate.goog/en/about/press-releases/2023/finra-cfa-institute-gen-z-research?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=id&\\_x\\_tr\\_hl=id&\\_x\\_tr\\_pto=tc](https://www.cfainstitute-org.translate.goog/en/about/press-releases/2023/finra-cfa-institute-gen-z-research?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc)
- Jalil, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan reputasi perusahaan terhadap minat melamar kerja pada lembaga keuangan syariah. *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN WALISONGO SEMARANG*, 1605026186.
- Jandaghi, G., Mokhles, A., & Bahrami, H. (2015). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6853–6858. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1662>
- Khairunissa, D. (2017). Penerapan Employer Branding Dan Employer Attractiveness terhadap minat melamar (studi kasus: Kompas Gramedia). *Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Bakrie*.
- Krause, A., Obschonka, M., & Silbereisen, R. K. (2018). Perceived new demands associated with socioeconomic change: A challenge to job security? Time & Society. *The Economic Journal*. 271, 40–68. <https://doi.org/doi:10.1177/0961463X15587834>
- Kusnandar, K. S. (2023). Pengaruh Employer Branding Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Mahasiswa Angkatan 2019 Program Studi Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata. *Thesis, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang*. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/31952>
- Lazear, E. P. (2018). Compensation and Incentives in the Workplace. *The Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195–214.
- Miola, G. (2022). *Analisis Pengaruh Job Security dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay di Swiss Belhotel Bogor pada Pandemi Covid-19*.
- Munawaroh, S., & Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan E-Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja ( Studi Kasus Generasi Z Wilayah Cikarang Utara ). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Permadi, K. D., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3256–3286.
- Presley, A., Presley, T., & Blum, M. (2018). Sustainability and company attractiveness: A study of American college students entering the job market. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(4), 470–489. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-03-2017-0032>
- Rahayu, I. R. S., & Sukmana, Y. (2022). *Ini Tantangan Industri Perbankan pada 2023*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2022/09/28/144451626/ini-tantangan-industri-perbankan-pada-2023#:~:text=Mulai dari tantangan perekonomian yang masih dilanda ketidakpastian%2C,terlihat dari kondisi likuiditas perbankan yang tetap terjaga.>
- Rajif, B. A & Rizky, G. (2023). Pemetaan Employability Skills Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Yogyakarta. *Undergraduate Thesis, Universitas Teknologi Yogyakarta*.
- Robinson, J. C. (2014). Job hazards and job security. *Journal of Health Politics, Policy and Law*, 11(1), 1–18. <https://doi.org/10.1215/03616878-11-1-1>
- Samat, M. F., Hamid, M. N., AwangAli, M. A. S., Wan Juahari, W. M. I. F., Ghazali, K. A., & Mat Nawi, F. A. (2020). the Relationship Between Career Development, Compensation, Job

- Security, Work Environment and Employee Loyalty. *E-Academia Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.24191/e-aj.v9i1.9525>
- Sari. (2023). Efek Job Security Terhadap kepuasan kerja karyawan dan minat melamar di sektor perbankan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sari, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir menjadi Akuntan Publik oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis.*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed)*. Wiley.
- Simanjuntak, H. D., & Rizky, G. (2023). Pemetaan Employability Skills Karyawan Bank Jateng KC Yogyakarta. *Undergraduate Thesis, Universitas Teknologi Yogyakarta*.
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2017). Employer brand scale development and validation: a second-order factor approach. *Personnel Review*, 46(2), 389–409. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2015-0065>
- Ten Broek, M. (2015). From employer attractiveness to employer branding: Results of a mixed methods research. *Business Semantic Scholar*, 1–159.
- Tsauri, S. (2014). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In Ahmad Mutohar (Ed.), *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17). STAIN Jember Press.
- Utami. (2022). Efek Job Security Terhadap Minat Melamar di Perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12, 1.