

PLANNED BEHAVIOR PADA E-RECRUITMENT SEBAGAI PENGGERAK INTENTION TO APPLY FOR WORK (Kasus Fresh Graduate Pada UNIVERSITAS SWASTA DI JAKARTA)

Santi Rimadias¹ dan Lia Kaheru Pratiwi²

STIE Indonesia Banking School, Jl. Kemang Raya no.35
Kebayoran Baru Jakarta Selatan, 17320. Telp. (021) 71791838; 71791979

Email : santi.rimadias@ibs.ac.id¹
liakaherupratiwi@gmail.com²

Abstract

There is a need for companies to have a cost-effective, speedy and convenient system to meet their personnel selection needs in highly competitive environment. These days, one way of doing so is via electronic recruitment (e-recruitment), a method of attracting job candidates via the internet. Unstable unemployment from year to year in Indonesia is caused by distance or residence that is difficult to reach and job information source only through newspaper advertising, magazine, and brochure. The emergence of electronic recruitment (e-recruitment) as a recruiting tool and the most popular resource is very easy for job seekers to apply for job without spending a lot of money and time, everybody can access the information if they are connecting the internet. The aims of this study is to examine planned behavior on electronic recruitment (e-recruitment) as a driver of an intention to apply for work. In this research used The Theory of Planned Behavior consisting of Attitude, Subjective Norm, and Perceived Behavioral Control as variable independent. The sample of this research are Fresh Graduate in Private University in Jakarta. Data collected from 99 respondents from University of Prof. Dr Hamka (UHAMKA), University of Paramadina, and University of Bung Karno (UBK) using purposive sampling, while data analysis method used was multiple linear regression. The result of this study indicate that Perceived Behavioral Control have a positive effect while Attitude and Subjective Norm have no positive effect Intention to Apply for Work.

Keywords: e-Recruitment, Attitude, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control, Intention to Apply for Work.

1. Pendahuluan

Permasalahan tenaga kerja di Indonesia akhir-akhir ini semakin kompleks. Hal ini dapat diamati dari jumlah pengangguran yang tidak stabil dari tahun ke tahun, Pengangguran tersebut dapat disebabkan oleh masalah jarak atau wilayah tempat tinggal yang memiliki akses yang sulit dijangkau, kemudian sumber informasi lowongan pekerjaan yang masih sangat minim hanya melalui iklan di koran, majalah, atau brosur saja.

Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2016 mengumumkan jumlah pengangguran di Indonesia dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2011 sampai tahun 2015 menunjukkan adanya penurunan dan peningkatan jumlah pengangguran yang tidak stabil. Pada Agustus 2015 pengangguran kembali meningkat sebanyak 6,18% dan bertambah 946 ribu orang atau 0,37% dibandingkan dengan periode yang sama bulan Februari sebesar 5,81% (www.bps.go.id).

Dalam keadaan seperti ini, di mana organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan juga sesuai dengan karakteristik organisasinya tidaklah mudah. Organisasi saling berkompetisi untuk meningkatkan nilainya dan menarik para pencari kerja yang berbakat serta berkualitas tinggi untuk bekerja dalam organisasinya. Elektronik

rekrutmen atau *e-recruitment* menjadi salah satu cara yang di tempuh perusahaan untuk meningkatkan nilai organisasinya dan bersaing dengan organisasi lain untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya calon karyawan yang berbakat dan berkualitas tinggi yang akan membawa organisasi mencapai tujuannya.

Taleo (2003) dalam Brahmama dan Brahmama (2013) menunjukkan 93% dari perusahaan global telah menggunakan *e-recruitment*, 96% di Asia, 94% Eropa dan 96% Amerika. Selanjutnya Barber (2006) dalam Okky et al. (2014) mengemukakan hal yang mendorong perusahaan atau organisasi untuk menggunakan *e-recruitment* yaitu meningkatkan citra dan profil perusahaan, mengurangi biaya rekrutmen, mengurangi beban administrasi, dan sebagai pelengkap untuk tim rekrutmen. Menurut hasil riset yang dilakukan oleh MarkPlus Insight (Majalah Marketeers) memperlihatkan pertumbuhan penggunaan internet di Indonesia semakin meningkat.

Electronic Recruitment atau biasa di sebut *e-recruitment* didefinisikan sebagai penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial untuk sebuah organisasi, yang dapat mencakup penggunaan situs web perusahaan serta penggunaan papan pekerjaan komersial (Purnomo, 2013). Perekrutan melalui *e-recruitment* adalah suatu praktek rekrutmen melalui dunia maya yang populer pada masa sekarang. Hal ini diharapkan karena keuntungan dalam mengadopsi *e-recruitment*. Banyak organisasi dan agen perekrutan yang telah mengubah aktivitas perekrutannya secara online untuk meningkatkan kecepatan mencocokkan kandidat yang sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. *E-Recruitment* tidak hanya menghemat biaya tetapi juga memudahkan perusahaan untuk memberikan informasi yang lebih banyak yang dengan mudah dapat di perbaharui. Perekrutan elektronik memberikan lebih banyak tempat bagi perusahaan untuk mengenalkan posisi yang kosong dalam organisasi dengan harapan dapat meningkatkan ketertarikan para pelamar untuk bekerja.

Sikap seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang didasarkan dengan niat sebagai contoh, niat untuk melamar pekerjaan melalui *e-Recruitment* di dasari oleh beberapa tipe keyakinan. Salah satu pembahasan yang paling banyak dari niat dan hubungannya dengan perilaku adalah *The Theory of Planned behavior* (TPB). *The Theory of Planned behavior* (TPB) atau Teori perilaku terencana adalah teori yang digunakan dalam berbagai penelitian tentang perilaku untuk menjelaskan niat seseorang dalam berperilaku.

Theory of planned behaviour merupakan teori yang menjelaskan sikap seseorang terhadap suatu perilaku, ditambah dengan norma-norma subjektif yang berlaku, dan dengan persepsi faktor kontrol perilaku, semua hal tersebut dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. TPB dikembangkan untuk menjelaskan perilaku terkait dengan penggunaan teknologi pada jasa dan produk. TPB adalah model niat yang telah diterima dengan baik yang telah sukses dalam memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia di berbagai situasi. TPB menunjukkan bahwa faktor utama dalam perilaku manusia adalah niat perilaku, yang dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan *Perceived Behaviour Control* (PBC) (Ajzen, 1991).

Planned behavior theory didasarkan atas pendekatan terhadap *beliefs* yang dapat mendorong individu untuk melakukan perilaku tertentu. Pendekatan terhadap *beliefs* dilakukan dengan mengasosiasikan berbagai karakteristik, kualitas, dan atribut berdasarkan informasi yang telah dimiliki, kemudian secara otomatis akan terbentuk intensi untuk berperilaku. Pendekatan dalam *theory planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik yang dilakukan individu dan dapat digunakan untuk semua perilaku secara umum dan seberapa besar pengaruh *attitude toward the behavior, subjective norm, dan perceived behavioral control* terhadap intensi untuk melakukan suatu perilaku

ditentukan oleh intensi berperilaku yang akan digambarkan. Besarnya pengaruh *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* kemungkinan pun berubah-ubah dari satu individu ke individu lainnya, atau dari satu populasi ke populasi lainnya (Ajzen, 2006).

Fresh graduate merupakan suatu bahasan yang menarik untuk diteliti niatnya dalam melamar pekerjaan, mereka pastinya sudah memikirkan untuk melamar pekerjaan, bahkan mereka sudah mencari-cari pekerjaan di sela-sela perkuliahan mereka yang sudah tinggal sebentar lagi lulus. Pada sebuah universitas biasanya terdapat portal karir yang disediakan untuk mempermudah para *fresh graduate* untuk menemukan peluang karir atau lowongan pekerjaan yang tersedia di *website* universitas tersebut, tetapi kadangkala masih banyak universitas yang tidak memiliki portal karir karena belum tergabung dengan CDC atau *Career Development Center* seperti beberapa Universitas Swasta di Jakarta yang diantaranya adalah Universitas Prof. DR. HAMKA (UHAMKA), Universitas Paramadina, dan Universitas Bung Karno.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Planned Behavior pada e-Recruitment Sebagai Penggerak Intention to Apply for Work*” (Kasus *Fresh Graduate pada Universitas Swasta di Jakarta*).

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Rekrutmen

Menurut (Chandoko, 2008) Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut Schuler dan Jackson (1997) dalam Nuryanta (2008), rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Sistem rekrutmen tradisional memiliki perbedaan dengan *e-recruitment*. Arief, et. all (2013) berusaha menyajikan perbedaan tersebut pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Perbandingan Sistem Rekrutmen Tradisional Dengan E-Recruitment

Proses	Tradisional	E-Recruitment
Menarik Calon	Menggunakan sumber yang tidak didukung teknologi seperti iklan, selebaran, untuk menarik sebanyak mungkin pelamar untuk menghubungi organisasi itu	Menggunakan citra produk reputasi organisasi, teknologi online dan metode lain untuk menarik sebanyak mungkin pelamar untuk masuk ke situs web organisasi dimana organisasi dapat mempresentasikan dirinya.
Penyortiran pelamar	Menggunakan tes berbasis kertas bagi pelamar untuk Mendapatkan sekumpulan pelamar yang akan dikelola	Mendayagunakan tes <i>online</i> canggih dan terstandarisasi untuk menyeleksi kandidat, dan untuk memisahkan sejumlah kelompok pelamar untuk dikelola.
Menghubungi	Menghubungi pelamar yang telah disortir menggunakan telepon dan melakukan percakapan <i>face to face</i>	Menggunakan <i>automated hiring management system</i> untuk menghubungi calon yang paling diinginkan dengan cepat, sebelum mereka dihubungi oleh perusahaan lain.
Membuat kesepakatan	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan berjabat tangan	Membuat panggilan telepon, menyiapkan pertemuan dan berjabat tangan

Sumber: Arief, et all. (2013)

2.2. Theory Of Planned Behaviour (TPB)

Theory of planned behaviour merupakan teori yang menjelaskan sikap seseorang terhadap suatu perilaku, ditambah dengan norma-norma subjektif yang berlaku, dan dengan persepsi faktor kontrol perilaku, semua hal tersebut dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. TPB dikembangkan untuk menjelaskan perilaku terkait dengan penggunaan teknologi pada jasa dan produk. TPB adalah model niat yang telah diterima dengan baik yang telah sukses dalam memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia di berbagai situasi. TPB menunjukkan bahwa faktor utama dalam perilaku manusia adalah niat perilaku, yang dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan *Perceived Behaviour Control* (PBC) (Ajzen, 1991).

Planned behavior theory didasarkan atas pendekatan terhadap *beliefs* yang dapat mendorong individu untuk melakukan perilaku tertentu. Pendekatan terhadap *beliefs* dilakukan dengan mengasosiasikan berbagai karakteristik, kualitas, dan atribut berdasarkan informasi yang telah dimiliki, kemudian secara otomatis akan terbentuk intensi untuk berperilaku. Pendekatan dalam *theory planned behavior* dikhususkan pada perilaku spesifik yang dilakukan individu dan dapat digunakan untuk semua perilaku secara umum dan seberapa besar pengaruh *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi untuk melakukan suatu perilaku ditentukan oleh intensi berperilaku yang akan digambarkan. Besarnya pengaruh *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* kemungkinan pun berubah-ubah dari satu individu ke individu lainnya, atau dari satu populasi ke populasi lainnya (Ajzen, 2006).

2.3. Attitude

Attitude atau sikap adalah sebagai pendahuluan dari niat perilaku. Secara ringkas dikatakan, sikap adalah tanggapan positif atau negatif dalam melakukan perilaku tertentu (Ajzen & Fishbein, 1980). Kekuatan keyakinan (*belief*) dan evaluasi hasil perilaku untuk pengukuran keyakinan (*belief*) merupakan informasi sesungguhnya tentang sikap, yang membimbing keputusan untuk melakukan tindakan, atau tidak melakukan tindakan tertentu, sebagai refleksi dari sikap.

Jika individu mengevaluasi hasil perilakunya positif, kecenderungan niat untuk bertindak akan semakin tinggi. Oleh karena itu, nilai subjektif memberikan kontribusi hasil terhadap sikap sehingga berbanding lurus pada kekuatan keyakinan yang dimiliki individu (Ajzen, 1991). Organisasi yang menarik tercermin dari individu yang terpengaruh dan sikap pemikiran tentang perusahaan tertentu sebagai tempat yang berpotensi untuk bekerja (Harandi, 2014). Oleh karena itu, sikap terhadap melamar kerja mencakup evaluasi dari ketertarikan melamar pada organisasi yang berdasarkan pada keyakinan yang dibangun dari evaluasi secara subjektif dari kepentingan organisasi.

2.4. Subjective Norm

Individu pada umumnya akan berperilaku ketika dirinya merasakan bahwa orang-orang yang penting seperti orang tua, teman dekat, guru, dan lain-lain juga melakukan hal tersebut. Sebuah penelitian di buat dengan menanyakan kepada responden tentang bagaimana orang yang mereka anggap penting akan menerima atau tidak menerima perilaku yang diberikan (Tarkiainen & Sundqvist, 2005). Komponen tersebut juga di pengaruhi oleh

keyakinan tentang ekspektasi normatif dari komponen lainnya dan sejauh mana individu di motivasi untuk menyesuaikan ekspektasinya (Ajzen, 1991).

Subjective norm mengacu pada tekanan sosial yang dihadapi oleh individu untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Ajzen (2005) mendefinisikan *subjective norm* sebagai persepsi individu tentang tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. *Subjective norms* ditentukan oleh kombinasi antara *belief* individu tentang kesetujuan dan atau ketidaksetujuan seseorang maupun kelompok yang penting bagi individu terhadap suatu perilaku (*normative beliefs*), dengan motivasi individu untuk mematuhi rujukan tersebut (*motivation to comply*). Hal ini terkait dengan keyakinan bahwa orang lain mendorong atau menghambat untuk melaksanakan perilaku. Seorang individu akan cenderung melakukan perilaku jika termotivasi oleh orang lain yang menyetujuinya untuk melakukan perilaku tersebut.

2.5. Perceived Behavioral Control

Perceived behavioral control berbeda dari variabel lainnya yang berhubungan dengan kontrol perilaku individu. Kontrol perilaku mengarah kepada derajat di mana individu merasa keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku adalah di bawah kehendak dirinya sendiri (Ajzen, 1991). Faktor dari kontrol termasuk faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi bakat, kemampuan, informasi, emosi seperti stress, dan sebagainya. Faktor eksternal meliputi situasi atau faktor lingkungan. Prabandari & Sholihah (2014) mengemukakan bahwa kontrol perilaku berkaitan dengan keyakinan tentang ketersediaan dukungan dan sumber daya atau hambatan untuk melakukan suatu perilaku kewirausahaan. Menurut Wijaya (2007) kontrol perilaku merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor-faktor yang mempermudah atau mempersulit. Sangat mungkin atau tidak mungkin bagi subyek untuk melakukan tindakan tertentu (terkait dengan sumber dari diri sendiri atau lingkungan). Sangat benar jika subyek mau, subyek dapat melakukan tindakan tertentu.

2.6. Intention To Apply

Konsep niat merupakan keinginan dari seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku dan niat merupakan penentu langsung dari perilaku. Individu akan bertindak sesuai dengan niat-niat mereka sendiri (Hartono, 2007 dalam Agus, 2014). Pada konteks sistem informasi berbasis teknologi, keinginan tersebut bisa diartikan sebagai keinginan untuk menerima dan mengimplementasikan sistem tersebut. Konsep perilaku berarti tindakan nyata yang dilakukan oleh individu karena individu mempunyai niat atau keinginan untuk melakukan perilaku tersebut dan niat perilaku akan menentukan tindakan nyata dari individu itu sendiri (Ajzen dan Fishbein, 1980).

2.7. Pengembangan Hipotesis

Sikap adalah hal pertama dalam niat perilaku, Secara ringkas dapat dikatakan hal tersebut adalah sikap positif atau negatif dari sebuah perilaku tertentu (Ajzen & Fishbein, 1980). Keyakinan perilaku individu dalam bertindak di tentukan oleh positif atau negatifnya evaluasi dari hasil tindakan tersebut. Hal ini dapat dikatakan sebagai evaluasi hasil (Ajzen, 1991). Berdasarkan proposisi tersebut, di katakan bahwa niat untuk melamar pekerjaan adalah positif

dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sikap secara signifikan mempengaruhi niat (Burse & Craig, 2000).

Penelitian terdahulu lainnya juga menyatakan bahwa sikap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan sesuatu (Burse et al, 2000; Ismail dan Zain, 2008). Sikap yang positif akan mendorong niat seseorang untuk berperilaku tertentu.

H1: *Attitude* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Apply for Work* pada *fresh graduate*

Faktor belief yang berpengaruh masing-masing terhadap sikap adalah *behavior belief* yaitu keyakinan bahwa akan berhasil atau tidak berhasil dalam suatu tindakan, terhadap norma subjektif (*subjective norm*) adalah keyakinan normatif (*normative belief*) yaitu keyakinan bahwa tindakannya didukung atau tidak didukung oleh orang tertentu ataupun masyarakat.

Sebuah Penelitian menyatakan bahwa norma subjektif secara dominan mempengaruhi niat berperilaku (Tan & Teo, 2000).

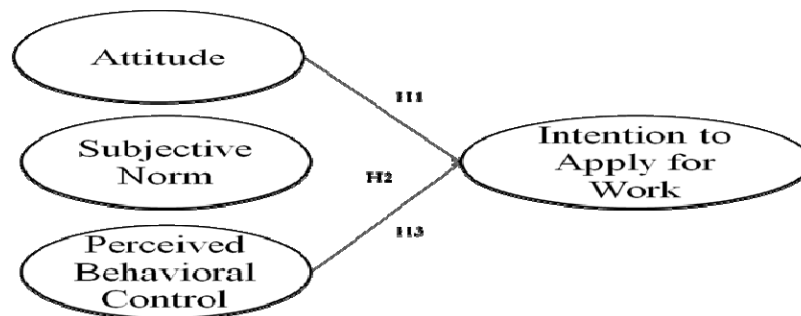
H2: *Subjective Norm* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Apply for Work* pada *fresh graduate*

Persepsi kontrol perilaku atau disebut juga dengan kontrol perilaku adalah perasaan seseorang mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu, (Ajzen, 2005). Pusat kendali berkaitan dengan keyakinan individu bahwa keberhasilannya melakukan segala sesuatu tergantung pada usahanya sendiri (Rotter, 1966 dalam April et. All, 2012). Keyakinan ini berkaitan dengan pencapaian yang spesifik, misalnya keyakinan dapat menguasai keterampilan menggunakan komputer dengan baik disebut kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Dengan derajat aktual kontrol yang cukup terhadap suatu perilaku, maka individu akan mengekspresikan intensi (*intention*), jika kesempatan muncul. Penelitian terdahulu menunjukkan Bursey dan Craig (2000) dan Ismail dan Zain (2008) menyatakan bahwa PBC dominan berpengaruh terhadap niat Kontrol perilaku. Penelitian terdahulu lainnya menyatakan bahwa PBC berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan sesuatu (Burse dan Craig, 2000; Ismail dan Zain, 2008).

H3: *Perceived Behavioral Control* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Apply for Work* pada *fresh graduate*.

2.8. Model Penelitian



Gambar 2.1. Model Penelitian
Sumber: Adams & Kock (2015)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada tahun 2016. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yang akan dilakukan dalam satu periode (*cross sectional design*).

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian. Data primer pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden melalui daftar pertanyaan yang sistematis dengan jawaban yang mudah dipahami. Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang bisa memungkinkan peneliti melakukan operasi aritmetika tertentu terhadap data yang dikumpulkan dari responden. Skala jawaban responden adalah 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 7 (Sangat Setuju).

Data yang dikumpulkan oleh pihak lain dari berbagai sumber, seperti buku-buku, media internet, serta jurnal-jurnal penelitian sebelumnya yang signifikan dengan topik penelitian. Data sekunder didapat dari buku pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti informasi dari buku literatur, jurnal, dan publikasi-publikasi yang terkait dengan masalah penelitian. Hasil dari survei kuesioner tersebut lalu diolah oleh dengan metode statistik menggunakan metode analisis Regresi Berganda dengan perangkat lunak SPSS .

Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* yang tanggal kelulusannya di bawah satu tahun di beberapa universitas yang tidak memiliki portal karir dalam website universitasnya yaitu Universitas Muhammadiyah prof DR.HAMKA (UHAMKA), Universitas Paramadina, dan Universitas Bung Karno. *Fresh graduate* di duga memiliki intensi untuk melamar pekerjaan di ukur dari *Attitude*, *Subjective Norm*, dan *Perceived Behavioral Control*. Jumlah *fresh graduate* pada masing-masing instansi adalah sebanyak 7400 orang dengan rincian sebagai berikut, 3000 orang dari UHAMKA, 1400 orang dari Universitas Paramadina, dan 3000 orang dari Universitas Bung Karno.

Sesuai dengan alat analisis yang akan digunakan yaitu *stastical Package For Social Science* (SPSS) maka penentuan jumlah sampel minimum yang representative menggunakan rumus Slovin seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n=99 = \frac{7400}{1+7400(0.1)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan batas toleransi kesalahan (e) sebesar 10% sehingga di dapatkan jumlah responden yang diolah lebih lanjut adalah 99 orang. Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner kepada para responden ke masing-masing 3 universitas yaitu UHAMKA, Universitas Paramadina, dan Universitas Bung Karno.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
Attitude (ATA)	Evaluasi positif dalam melakukan perilaku tertentu. (Ajzen & Fishbein, 1980)	ATA 1: Kemudahan yang di berikan website <i>e-recruitment</i> tersebut membuat senang. ATA 2: Saya senang mengunjungi lagi website <i>e-recruitment</i> di masa yang akan datang. ATA 3: Saya merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan website <i>elektronik rekrutmen</i> tersebut. (Chen & Wells, 1999)	Interval
Subjective Norm (SN)	Persepsi individu tentang tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. (Ajzen, 2005)	SN 1: Kebanyakan orang yang menurut saya penting berpikir bahwa saya harus mengejar pekerjaan tersebut. SN 2: Orang tua saya menginginkan saya mengejar pekerjaan pada organisasi tersebut. SN 3: Teman saya menginginkan saya mengejar pekerjaan pada organisasi tersebut. SN 4: Dosen saya menginginkan saya untuk mengejar pekerjaan pada organisasi tersebut. SN 5: Teman sekelas saya juga melamar pekerjaan pada organisasi tersebut Adams (2013)	Interval
Perceived Behavioral Control (CON)	Derajat di mana individu merasa keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku adalah di bawah kehendak dirinya sendiri. Ajzen (1991).	CON 1: saya melamar pada organisasi tersebut adalah atas kehendak saya sendiri. CON 2: Akan ada beberapa keuntungan untuk saya dalam menyelesaikan lamaran kerja dalam organisasi tersebut. CON 3: Saya dapat mengatasi segala rintangan yang dapat mencegah saya dari menyelesaikan lamaran kerja dalam organisasi tersebut. Adams (2013)	Interval

Intention to Apply for Work (ITA)	Keinginan dari seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Hartono (2007) dalam Agus (2014).	<p>ITA 1: Saya berniat melamar pada organisasi yang saya sukai.</p> <p>ITA 2: Saya akan menyelesaikan lamaran untuk pekerjaan dalam organisasi tersebut.</p> <p>ITA 3: Untuk memperoleh posisi dalam organisasi ini, Saya akan mengejarnya secara aktif.</p> <p>ITA 4 : Saya akan terus mencoba mengisi lamaran kerja pada website <i>e-recruitment</i> organisasi tersebut di masa yang akan datang.</p> <p>Adams (2013)</p>	Interval
--	---	---	----------

Sumber: Diolah penulis dari berbagai sumber (2016)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dari hasil penelitian ini dijelaskan oleh Tabel 4.1:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Persen
Usia responden	< 22 tahun	44.44%
	22 – 25 tahun	55.55%
Jenis kelamin	Perempuan	62.62%
	Laki-Laki	37.37%
Website <i>e-recruitment</i> yang paling sering dikunjungi	www.karir.com	22.22%
	www.jobsdb.com	35.35%
	bursakerjadepnaker.com	27.27%
	www.jobstreet.com	15.15%

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh penulis dengan SPSS 23

4.2. Validitas dan Reliabilitas

Pada tabel 4.2. terlihat bahwa seluruh indikator memiliki *factor loading* yang berada ≥ 0.5 yang menjelaskan seluruh indikator dinyatakan valid dan semua variabel mampu mengukur apa yang sebenarnya diukur. Tabel 4.2 juga menjelaskan reliabilitas di mana *cronbach alpha* $> 0,6$ maka pernyataan dinyatakan *reliable*.

Tabel 4.2. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Uji Validitas		Uji Reabilitas	
		Factor Loading	Kesimpulan	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Attitude	ATA1	0,755	Valid	0,660	Reliable
	ATA2	0,764	Valid		
	ATA3	0,797	Valid		
Subjective Norm	SN1	0,808	Valid	0,768	Reliable
	SN2	0,726	Valid		
	SN3	0,561	Valid		
	SN4	0,669	Valid		
	SN5	0,829	Valid		
Perceived Behavioral Control (CON)	CON1	0,890	Valid	0,620	Reliable
	CON2	0,517	Valid		
	CON3	0,837	Valid		
Intention to Apply for Work (ITA)	ITA1	0,815	Valid	0,777	Reliable
	ITA2	0,827	Valid		
	ITA3	0,550	Valid		
	ITA4	0,895	Valid		

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh penulis dengan SPSS 23

4.3. Uji Asumsi Klasik

Terdapat empat asumsi yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi, yakni normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pengujian ini diperlukan karena adanya konsekuensi yang mungkin terjadi jika asumsi tersebut tidak terpenuhi. Pada penelitian ini, keempat asumsi tersebut terpenuhi.

4.4. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel *Attitude*, *Subjective Norm*, *Perceived Behavioral Control* terhadap *Intention to Apply for Work*. Jika $p \geq 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Berikut adalah hasil dari uji t penelitian ini :

Tabel 4.3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.436	.467		3.076	.003		
	Average_ata	.218	.096	.222	2.278	.025	.562	1.780
	Average_sn	-.083	.090	-.082	-.915	.363	.659	1.516
	Average_con	.602	.093	.594	6.509	.000	.637	1.571

a. Dependent Variable: Average_ita

Sumber : Hasil pengolahan data dilakukan oleh penulis dengan SPSS 23

Model persamaan regresi dari hasil uji t pada Tabel 4.3. di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$ITA (Y) = 1,436 + 0,218ATA - 0,083SN + 0,602CON$$

ITA = Intention to Apply for Work

ATA = Attitude

SN = Subjective Norm

CON = Perceived Behavioral Control

Uji Signifikansi (Uji t) Attitude terhadap Intention to Apply for Work

Dari hasil uji signifikansi secara parsial, nilai *P-value* sebesar $0,025 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa variabel *Attitude* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *Intention To Apply for Work (Y)*. Sehingga dapat diinterpretasikan pelamar yang memiliki evaluasi yang positif terhadap web *e-recruitment* akan mendorong niat untuk melamar pekerjaan. Sikap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan sesuatu (Burseyet al, 2000; Ismail dan Zain, 2008). Sikap yang positif akan mendorong niat seseorang untuk berperilaku tertentu.

Uji Signifikansi (Uji T) Subjective Norm terhadap Intention to Apply for Work

Dari hasil uji signifikansi pada tabel diatas nilai *P-value* sebesar $0,363 > \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau dapat disimpulkan bahwa variabel *Subjective Norm (X1)* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *Intention To Apply (Y)*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bursey dan Craig (2000) dan Adha dan Virianita (2010) menyebutkan bahwa *Subjective Norm* tidak berpengaruh terhadap niat berperilaku, di mana individu yang memiliki level yang rendah pada kontrol yang dirasakan adalah suatu ciri ketidakpercayaan diri untuk berperilaku dan merasakan kesenjangan yang luas antara perilaku nyata dengan kemampuan yang diinginkan.

Uji Signifikansi (Uji T) Perceived Behavioral Control terhadap Intention to Apply for Work

Dari hasil uji signifikansi pada tabel diatas nilai *P-value* sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Behavioral Control (X3)* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention To Apply for Work (Y)* Penelitian terdahulu menunjukkan Bursey dan Craig (2000) dan Ismail dan Zain (2008) menyatakan bahwa *Perceived Behavioral Control* berpengaruh positif terhadap niat berperilaku.

Selanjutnya, Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sejauh mana variasi variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi adalah hasil perhitungan R^2 , dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.4.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704	.490	.480	.63472

a. Predictors: (Constant), Average_con, Average_sn, Average_ata
Sumber : Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 23

Nilai *adjusted R*² sebesar 0,480. Hal ini berarti variabel independen yaitu *Attitude*, *Subjective Norm* dan *Perceived Behavioral Control* memiliki pengaruh sebesar 48% terhadap *Intention to Apply for Work*, sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan Dan Implikasi Manajerial

Kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut: *Attitude* dan *Perceived Behavioral Control* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Apply for Work*. Sementara, *Subjective Norm* tidak memiliki pengaruh terhadap *Intention to Apply for Work* dalam penggunaan *e-recruitment*.

Pada penelitian ini, *Perceived Behavioral Control* memiliki pengaruh positif yang paling kuat terhadap *Intention to Apply for Work*. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi derajat di mana individu merasa keputusan untuk melakukan sebuah perilaku di bawah kehendaknya sendiri maka akan semakin meningkatkan niat untuk melamar pekerjaan dengan menggunakan *e-recruitment*. Organisasi dalam hal ini harus mendorong calon pelamar kerja untuk menggunakan *e-recruitment secara sadar*, di bawah kehendaknya sendiri. Cara yang dapat ditempuh pengelola portal karir adalah dengan mensosialisasikan secara aktif keberadaan web *e-recruitment* dengan kemudahan akses dan fitur-fitur yang mudah dipahami oleh *fresh graduate* agar mereka dapat berkomunikasi dengan baik dengan organisasi tempat mereka ingin melamar kerja. Sosialisasi secara aktif dapat ditempuh dengan menggunakan iklan atau mengadakan *special event* di berbagai kampus dalam rangka mendorong penggunaan *e-recruitment*.

Selanjutnya, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa *Attitude* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Apply for Work*, hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi evaluasi positif *fresh graduate* sebagai calon pelamar kerja terhadap *e-recruitment*, maka akan semakin meningkatkan niat untuk melamar pekerjaan. Dalam hal ini, pengelola portal karir perlu menumbuhkan evaluasi positif terhadap web *e-recruitment* dengan cara memberikan berbagai kemudahan dalam penggunaan web *e-recruitment*, seperti kemudahan akses, fitur-fitur yang mudah dipahami, pemenuhan kebutuhan informasi yang sesuai dengan harapan calon pelamar dan sebagainya.

Untuk penelitian selanjutnya juga dapat memperluas lokasi penelitian, menambah jumlah responden, dan menambahkan variabel lain seperti *Perceived Security*, *Effort Expectancy*, dan *Performance Expectancy* yang mempengaruhi niat berperilaku menurut Rema dan Setyohadi (2016). Kedua, memasukkan faktor *moral norms* dan *social norms* berdasarkan penelitian yang dilakukan Fu, *et al.* (2006).

Daftar Pustaka

- Adams, Samantha., Kock, Francois De. 2015. The Role of Salient Beliefs in Graduates’ Intention to Apply. SA Journal of Industrial Psychology Vol. 41 No.1
- Adha, I. dan Virianita, R. (2010). Sikap dan Intensi Pemanfaatan Internet dalam Kegiatan Bisnis, Jurnal ISSN : 1978-4333, Vol. 04, No. 03.
- Agus, Pertama Yudiantara, I Gede. 2014. Analisis Penelitian Niat Perilaku dan Perilaku Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Teknologi di Hotel (Sebuah Kajian Literatur). Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika) Vol 4, No 1
- Ajzen, I., Fishbein, M. (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Prentice-Hall, Englewood.
- Ajzen, I., Netemeyer, R., Ryn, M. Van. (1991). *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior* (second edi). Mcgraw-Hill Education.
- Ajzen, I. (2006). *Constructing a TpB Questionnaire : Conceptual and Methodological Considerations. Time*, 2002(June 5), 1–13.
- April. Kurt A., Dharani, Babar., Peters, Kai. 2012. Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being. Review of European Studies. Vol. 4, No. 2; June 2012
- Arief, Rifiana., Jatnika, Ihsan., dan Hustinawati. 2013. Analisis dan Desain Model Sistem E-recruitment pada Lembaga Pengembangan Komputerisasi. Proceedings KNSI. Makalah Nomor: KNSI-386
- bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/981 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi (Indonesia) 2011-2015
- Brahmana, Ritzky Karina dan Brahmana, Rayendra. 2013. What Factors Job Seekers Attitude in Using E-Recruitment. The South East Asian Journal of Management Vol.7 No. 2.
- Burse, Mary and Craig, Dorothy. 2000. Attitudes, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control, and Intentions Related to Adult Smoking Cessation After Coronary Artery Bypass Graft Surgery. Public Health Nursing, 17: 460–467
- Chandoko, C. Citra. 2008. Perceived Behavioral Control merupakan Faktor Dominan yang Mempengaruhi Minat Menggunakan Layanan Medical Check Up. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.11. No. 1
- Chen, Q., & Wells, W. D. (1999). Attitude toward the site. Journal of Advertising Research, 39(5), 27-37
- Harandi, M. R., Siadat, S. A., & Taroujani, S. E. (2014). *The study of the adoption rate of Internet banking in rural communities based on the theory of reasoned action and theory of planned behavior. International Journal of Operational Research and Decision Science Studies* , 25-33.
- Ismail, V.Y., & Zain, E. 2008. Peranan Sikap, Norma Subjektif dan Perceived Behavioral Control Terhadap Intensi Pelajar SLTA unuk Memilih Fakultas Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 5, No. 3, 237–257.
- Nuryanta, Nanang. 2008. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). Jurnal Pendidikan Islam el-tarbawi Vol 1. No.1

- Okky, Arvinda., Putra, Seno Adi., dan Nugraha, Fida Nirmala. 2014. Pengembangan Aplikasi *E-university* :Modul Manajemen Rekrutmen Pegawai Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi.
- Prabandari, Sri Palupi., Sholihah, Puput Ichwatus. 2014. The influence of theory of planned behavior and entrepreneurship education towards entrepreneurial intention. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 17, No. 3, December 2014, pages 385 – 392
- Purnomo, Tommy Septian. 2013. Rekrutment Online (E-recruitment) Sebagai Suatu Inovasi dalam Perekrutan Perusahaan. *Jurnal JIBEKA* Volume 7 No 3 Agustus 2013 : 54-59.
- Sugiono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND. Bandung. Alfabeta.
- Tan, M., & Teo, T. S. H. (2000). *Factors Influencing the Adoption of Internet Banking. Journal of the Association for Information Systems*, 1(1), 1–44.
- Tarkiainen, A., & Sundqvist, S. (2005). *Subjective norms, attitudes and intentions of Finnish consumers in buying organic food. British Food Journal*, 107(11), 808–822.

Biografi Penulis

Penulis pertama adalah dosen tetap di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi STIE Indonesia Banking School. Berpengalaman sebagai akademisi sejak tahun 2008. Lulusan Sarjana S1 dari Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, Institut Pertanian Bogor di tahun 2005, kemudian menyelesaikan pendidikan Strata 2, pada Program Pascasarjana UI spesialisasi Manajemen Komunikasi. Sebelum menjadi akademisi, pernah berkarir sebagai praktisi di bidang Marketing Communications, beberapa klien yang pernah ditanganinya antara lain Malaysia Promotion Tourism Board dan PT Mitra Adiperkasa, Tbk.. Sejak tahun 2009, bergabung dengan Indonesia Banking School sebagai full time faculty member, dan hingga kini bidang ilmu yang ditekuni dalam kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, sebagian besar merupakan keahlian/ ilmu yang terkait dengan Marketing dan Human Resource.

Penulis kedua adalah praktisi di bidang perbankan. Saat ini beliau berkarir di Bank CIMB Niaga, Jakarta. Sebelum terjun sebagai praktisi, beliau menyelesaikan pendidikan Strata 1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Indonesia Banking School.