

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi pada sekarang memainkan peran penting dalam semua aspek kehidupan manusia (Farwati et al., 2023). Kemajuan teknologi yang sangat pesat di era globalisasi sekarang dapat berdampak pada sumber daya manusia juga.. Maka dari itu, perkembangan teknologi yang semakin pesat juga harus diikuti oleh perkembangan sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin dalam kehidupan (Busro, 2018). Hal tersebut juga ditegaskan oleh (Nikmah et al., 2023) bahwa Sebagai konsumen teknologi, manusia perlu dapat menggunakan teknologi terkini maupun teknologi yang sedang berkembang yang akan datang.

Kemajuan teknologi mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Berbagai perusahaan dapat memanfaatkan perkembangan teknologi pada saat ini untuk mengelola sumber daya manusia dalam instansi tersebut. Karyawan keunggulan mengelola sebuah perusahaan (Iskandar, 2018). Salah satu cara bagi sebuah instansi untuk memiliki karyawan yang berkualitas dapat dengan memiliki praktik perekrutan yang sesuai yang memenuhi kebutuhan bisnis tersebut (Widhayani Puri S & Sutama Wisnu W, 2020).

Salah satu cara perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan membuat sebuah strategi *recruitment* yaitu dengan memanfaatkan perkembangan teknologi pada saat ini. Memanfaatkan teknologi dalam suatu perusahaan bukan hanya mempermudah perusahaan dalam mencari karyawan baru tetapi juga

membantu para calon karyawan (Rizal et al., 2022). Kegiatan *rekrutmen* merupakan sebuah kegiatan untuk menarik, menyaring dan memilih calon karyawan dalam suatu perusahaan (Setiani, 2013). Pemanfaatan teknologi seperti penggunaan sosial media memiliki banyak keuntungan dalam mencari karyawan. Hal tersebut dikarenakan penggunaan media sosial memberikan akses yang luas dan dapat menjangkau berbagai daerah bagi calon karyawan dengan kompetensi dan keterampilan yang berbeda dengan tampilan yang lebih menarik (Putra & Fahamsyah, 2021).

Pemanfaatan teknologi dalam suatu perusahaan yaitu dapat dengan memanfaatkan sosial media sebagai akses untuk menemukan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan bagi calon karyawan yang sedang mencari pekerjaan dapat dengan mudah mengakses lapangan pekerjaan disuatu perusahaan melalui sistem *recruitment online* atau *e-recruitment* di sosial media. Media sosial memainkan peran penting dalam mencari peluang pekerjaan bagi calon karyawan. (Ananda & Santosa, 2024) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi dalam melakukan kegiatan *e-recruitment* terutama melalui sosial media memegang peranan penting dalam penyebaran informasi kepada masyarakat luas sehingga dapat menjadi sarana dalam mencari pekerjaan bagi calon pelamar kerja.

Hal tersebut dapat mendorong masyarakat dalam meningkatkan minat mereka dalam mencari informasi tentang lamaran pekerjaan di sosial media. Maka dari itu, pemanfaatan teknologi terkhusus dalam sosial media dapat menjadi salah satu faktor dalam keputusan untuk melamar pekerjaan bagi calon pelamar kerja.

Beberapa aplikasi *social media* yang dapat di manfaatkan oleh pelamar kerja yaitu instagram, tiktok, linkedln dan beberapa aplikasi *social media* lainnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan dalam melamar kerja bagi calon karyawan yaitu *employer reviews* (Selvia Rahmadiani et al., 2024). *Employer review* merupakan ulasan dalam memberikan pekerjaan secara online yang biasanya dibuat dalam sebuah postingan dalam situs web pihak ketiga dengan memberikan ulasan mengenai sebuah perusahaan. *Employer review* memberikan ulasan mengenai perusahaan oleh karyawan saat ini atau mantan karyawan perusahaan tersebut. Aktivitas dalam *Employer review* memiliki kemiripan dengan situs web ulasan perusahaan yang beroperasi dengan situs web review sebuah produk (Höllig, 2021).

Employer review bersifat secara sukarela sehingga ulasan yang diberikan oleh karyawan ataupun mantan karyawan dalam suatu perusahaan tersebut diberikan secara jujur sehingga mewakili kepuasan karyawan dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu situs web yang dapat digunakan dalam mengecek *Employer review* bagi calon pelamar kerja yaitu Glassdoor, pemanfaatan situs web tersebut dapat mempermudah calon pelamar kerja dalam mengakses situs pencarian kerja atau lowongan pekerjaan (Marinescu et al., 2021).

Berdasarkan beberapa faktor tersebut dapat memudahkan perusahaan dalam mencari calon karyawan termasuk salah satu perusahaan lembaga keuangan di Indonesia yaitu Bank Sumsel Babel. Bank Sumsel Babel merupakan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung yang didirikan pada tanggal 6 november 1967 (Ardiansyah, 2021). Perjalanan yang panjang dalam

sebuah perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berdasarkan persyaratan bisnis. Maka dari itu, dibutuhkannya Proses perekrutan dan pemilihan terhadap suatu perusahaan seperti PT. Bank Sumsel Babel tersebut sehingga dapat menentukan kemajuan dalam segi kinerja karyawan pada bank tersebut (Irfan, 2018).

Sesuai penjelasan Bank Sumsel Babel dapat memanfaatkan perkembangan teknologi yaitu *social media recruiting* dan *online employer reviews* untuk mengidentifikasi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Prosedur perekrutan melalui *social media* dan *employer reviews* berkaitan dengan teori perilaku terencana yang dikenalkan oleh Ajzen untuk menunjukkan perilaku lebih khusus lagi, orang-orang. Pada teori ini (Ajzen et al., 2011). menunjukkan bahwa, menurut teori perilaku terencana dan asumsi yang mendasarinya, orang memiliki kendali kehendak penuh. terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi yakni keyakinan, standar sewenang-wenang, dan regulasi perilaku yang dapat mempengaruhi manusia.

Penjelasan mengenai teori perilaku terencana tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yulita Amalia & Fauziah, 2019) oleh bahwa Gagasan perilaku terencana mengedepankan penekanan kuat pada pengendalian perilaku, sikap, dan norma subjektif. sehingga dalam hal proses rekrutmen melalui *social media* hal tersebut dapat memudahkan calon pelamar akan mendapatkan sebuah penolakan atau penerimaan secara langsung mengenai pekerjaan yang akan di tujuh karena dalam sebuah proses rekrutmen biasanya sudah menyertakan kriteria yang dibutuhkan sehingga hal tersebut sesuai dengan sikap dalam teori perilaku

terencana yang dapat menumbuhkan rasa yakin dalam diri seseorang. Selanjutnya yaitu Standar subjektif adalah pengaruh eksternal dan tekanan oleh pihak luar sesuai dengan aktivitas dalam *online employer reviews* yang melibatkan orang lain dalam keputusan untuk melamar suatu pekerjaan. Terakhir yaitu, mengatur perilaku yaitu dorongan atau hambatan kuat yang muncul tepat sebelum melakukan perilaku itu, artinya calon pelamar akan mengontrol apakah calon pelamar kerja akan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut setelah melihat kriteria calon pelamar di *social media recruiting* dan *online employer reviews*.

Pemanfaatan *social media* sebagai sarana rekrutmen pegawai dapat memudahkan calon pelamar kerja memperoleh informasi yang lebih luas. Hal tersebut dapat kita lihat pada contoh proses rekrutmen pada Bank Sumsel Babel di akun instagramnya. Pada laman akun instagram Bank Sumsel Babel terdapat bahwa informasi mengenai proses rekrutmen, pada laman tersebut di informasikan bahwa adanya iklan lowongan pekerjaan. Lowongan pekerjaan yang di sebar melalui *social media* menarik perhatian para pencari kerja sehingga calon pelamar kerja pada tahun 2025 lebih meningkat dari pada tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut dikarenakan data yang diberikan pihak Bank Sumsel Babel lebih mudah di jangkau oleh calon pelamar kerja karena Bank Sumsel Babel memberikan informasi lowongan pekerjaan melalui *social media*.

Berikut adalah iklan lowongan pekerjaan dari Bank Sumsel Babel pada akun *social media* instagram yang mempermudah calon pelamar kerja memperoleh informasi mengenai lowongan pekerjaan:



Gambar 1. 1 Iklan lowongan pekerjaan Bank Sumsel Babel melalui

Social Media



Gambar 1. 2 Dampak *Social Media* Recruiting

Seperti yang terlihat pada gambar 1.1 bahwa informasi yang diberikan melalui *social media* sangat jelas dan mempermudah perusahaan dalam mencari

calon karyawan, begitupun sebaliknya hal tersebut mempermudah calon pelamar kerja untuk mengetahui spesifikasi kebutuhan bagi perusahaan. Sedangkan untuk gambar 1.2 merupakan salah satu cara mempermudah calon pelamar kerja dalam memperoleh informasi mengenai proses rekrutmen di sebuah perusahaan.

Berikutnya adalah terkait *online employer reviews* dapat mempengaruhi reputasi sebuah perusahaan melalui ulasan dari para karyawan sehingga dapat menarik calon pelamar kerja dalam membuat keputusan untuk melamar pekerjaan pada sebuah perusahaan. Berikut adalah contoh ulasan yang dapat menarik para calon pelamar kerja untuk bergabung di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja:



Gambar 1. 3 Ulasan mengenai Bank Sumsel Babel Tanjung Raja



Gambar 1. 4 Ulasan mengenai Bank Sumsel Babel Tanjung Raja

Gambar 1.3 dan 1.4 di atas merupakan salah satu contoh ulasan mengenai Bank Sumsel Babel Tanjung Raja. Ulasan yang memberikan penjelasan hal-hal positif baik itu dari karyawan atau dari *customer* dari Bank Sumsel Babel Tanjung Raja dapat mempengaruhi reputasi yang positif juga bagi perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat menarik calon pelamar kerja untuk bergabung pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti sangat ingin mengetahui apakah proses rekrutmen dengan memanfaatkan *social media recruiting* dan *online employer reviews* memiliki dampak yang signifikan terhadap calon pelamar kerja yang akan melamar pekerjaan di salah satu lembaga keuangan mili daerah yaitu PT. Bank Sumsel Babel terkhusus untuk cabang Tanjung Raja. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Dampak Social Media Recruiting dan Online Employer Reviews Terhadap Keputusan Melamar Kerja Di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah:

1. Apakah *social media recruiting* berpengaruh terhadap keputusan melamar kerja bagi calon karyawan di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja?
2. Apakah *online employer reviews* berpengaruh terhadap keputusan melamar kerja bagi calon karyawan di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja?
3. Apakah *social media recruiting* dan *online employer reviews* berpengaruh terhadap keputusan melamar kerja bagi calon karyawan di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah di uraikan di atas, Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari *social media recruiting* terhadap keputusan melamar kerja bagi calon karyawan di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja
2. Untuk mengetahui pengaruh *online employer reviews* terhadap keputusan melamar kerja bagi calon karyawan di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja
3. Untuk mengetahui pengaruh *social media recruiting* dan *online employer reviews* terhadap keputusan melamar kerja bagi calon karyawan di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat mengenai dampak *social media recruiting* dan *online employer reviews* terhadap keputusan melamar kerja di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah dan memperluas teori yang sudah ada sehingga dapat mengembangkan teori baru yang relevan dan dapat memberikan manfaat jangka panjang pada penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti dalam penelitian yang berjudul “Dampak *Social Media Recruiting* dan *Online Employer Reviews* Terhadap Keputusan Melamar Kerja Di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja” berharap bahwa penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti karena dapat menambah ilmu serta gagasan peneliti tentang hal-hal berkaitan dengan cara mencari pekerjaan sebagai *freshgraduate* nantinya dengan memanfaatkan *social media recruiting* dan *online employer reviews*.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian yang didapat bisa digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan, menambah wawasan serta menjadi referensi untuk penelitian mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa Bisnis dapat memperoleh banyak keuntungan dari penelitian ini dan menjadikan dengan mempertimbangkan penelitian ini untuk memanfaatkan *social media recruiting* dan *online employer reviews* dalam mencari calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bahwa temuan penelitian akan digunakan sebagai informasi. bagi lebih banyak pihak yang terlibat dalam penelitian selanjutnya ataupun di manfaatkan untuk menjadi bahan informasi dalam mencari pekerjaan dengan memanfaatkan *social media recruiting* dan *online employer reviews*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini akan membahas mengenai dampak *social media recruiting* dan *online employer reviews* terhadap keputusan dalam melamar kerja di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja, sehingga Hal inilah yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu *freshgraduate* ataupun calon karyawan yang melamar pekerjaan di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja. Peneliti bekerja sama dengan Bank Sumsel Babel untuk memperoleh data calon karyawan yang telah melamar di Bank Sumsel Babel Tanjung Raja.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan pustaka ialah landasan dalam pembahasan suatu permasalahan. Dalam bab ini penulis menggunakan teori yang diambil dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi data dan metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembahasan mengenai penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan secara singkat dan tepat dari pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**