

**PENGARUH PEMBERIAN *BOOKLET COMPANY PROFILE* BERBASIS  
KOMPENSASI (*COMPENSATION*) DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
(*ORGANIZATIONAL SUPPORT*) TERHADAP KETERTARIKAN  
(*ATTRACTIVENESS*) PELAMAR KERJA**



**Skripsi**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

**Disusun Oleh:**

**Dany Fajar Setiawan**

**NIM. 11710050**

**Dosen Pembimbing:**

**Dr. Erika Setyanti Kusumaputri S.Psi, M.Si**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dany Fajar Setiawan

NIM : 11710050

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh pemberian booklet *company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*Attractiveness*) pelamar kerja**” merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat penyimpangan dalam penyusunan penelitian ini, atau ada hal-hal melanggar kode etik, maka saya selaku peneliti dan penulis bersedia menerima konsekuensi yang ada.

Yogyakarta, 22 Maret 2017

Yang menyatakan,



**Dany Fajar Setiawan**  
**NIM.11710050**

## NOTA DINAS PEMBIMBING

**Hal : Skripsi**

**Kepada :**

**Dr.Mochamad Sodik S.Sos, M.Si**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Dany Fajar Setiawan

NIM : 11710050

Prodi : Psikologi

Judul : **Pengaruh pemberian booklet *company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*Attractiveness*) pelamar kerja**

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora program studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu Psikologi.

Dengan ini saya mengharapkan agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Yogyakarta, 22 Maret 2017

Pembimbing,



**Dr.Erika Setyanti Kusumaputri S.Psi, M.si**

**NIP. 19750514205012004**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-107/Un.02/DSH/PP.00.9/04/2017

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PEMBERIAN BOOKLET COMPANY PROFILE BERBASIS KOMPENSASI (COMPENSATION) DAN DUKUNGAN ORGANISASI (ORGANIZATIONAL SUPPORT) TERHADAP KETERTARIKAN (ATTRACTIVENESS) PELAMAR KERJA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DANY FAJAR SETIAWAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 11710050  
Telah diujikan pada : Rabu, 29 Maret 2017  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji II

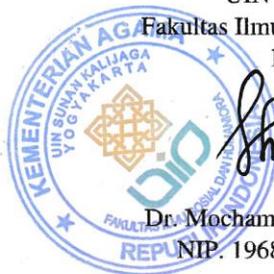
Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi  
NIP. 19810505 200901 2 011

Yogyakarta, 29 Maret 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19680416 199503 1 004

## MOTTO

*Ketika aku kecil aku ingin bercita-cita untuk mengubah seluruh dunia, lalu aku sadari, betapa sulit mengubah dunia, lalu aku putuskan untuk mengubah negaraku saja, ketika aku sadari aku tidak bisa mengubah negaraku, aku mulai berusaha untuk mengubah kotaku, ternyata mengubah kota juga masih sulit sehingga aku memutuskan untuk mengubah keluargaku, dan lagi-lagi mengubah keluargaku pun aku tak bisa, Lalu aku sadari bahwa satu-satunya yang bisa aku ubah adalah ...*

### ***Diriku Sendiri.***

*Jika Aku bisa mengubah diriku sendiri, maka aku pasti bisa mengubah keluargaku dan kotaku, pada akhirnya akupun bisa mengubah negaraku dan akupun bisa mengubah seluruh dunia ini.*

*Jadilah pahlawan untuk diri kita sendiri dan bukan menjadi pengecut. Pahlawan mati hanya satu kali selama hidupnya, sedangkan pengecut 'mati' berkali-kali sepanjang hidupnya.*

**HALAMAN PERSEMBAHAN**



*Untuk keluargaku tercinta,*

*Ayah dan Ibu.*

*Kakak dan Adik.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah. Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan kewajiban terakhir sebagai Mahasiswa. Terimakasih Ya Allah untuk semua yang Engkau anugerahkan kepadaku. Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Pihak yang selalu ada di samping peneliti. Dikesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih yang dalam dan tulus kepada:

1. Bapak Dr.Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga.
2. Bapak Dr.Mustadin, S.Psi., M.Si. sebagai KaProdi dan biro skripsi Psikologi UIN Sunan Kalijaga yang telah memberi bantuan, dukungan dan kelancaran dalam mengurus setiap persyaratan tugas akhir kami.
3. Ibu Sara Palila, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing kami dari awal hingga akhir menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga.
4. Ibu Dr.Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa dengan sabar meluangkan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu dan kebaikan yang ibu berikan, semoga Allah senantiasa melimpahkan kebaikan-Nya untuk ibu dan keluarga. *Aamiin.*

5. Bapak Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Penguji I dan Ibu Mayreyna Nurwardhani, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Penguji II atas ilmu, masukan dan saran yang diberikan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Kedua orangtua dan keluarga penulis yang tercinta. Ibu Rumini dan Bapak Subagiyo atas segala dukungan, kepercayaan, dan doa yang senantiasa diberikan. Tak lupa untuk kedua kakak penulis, Eko Anggan Susilo dan Iin Yunita serta adik penulis Livia Nanda Pratiwi yang penulis sayangi.
7. Staf Bagian Tata Usaha UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu segala proses administrasi dan birokrasi.
8. Sahabat Logika (Psikologi A angkatan 2011) yang selalu setia membantu dan mendampingi penulis. Tak lupa rekan-rekan psikologi UIN Sunan Kalijaga. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan.
9. Terimakasih untuk Hazelnut, Sahabat yang sangat selalu ada disamping penulis dalam kondisi apapun, Lula, Ega, Wiwit dan Ian. Terima kasih sudah menjadi cerita bahagia selama di jogja
10. Keluarga besar Dimas Diajeng Kota Jogja angkatan 2013-2015 yang menjadi keluarga baru selama di Jogja. Saya sangat bangga bisa mengenal orang-orang hebat seperti kalian.
11. Dimas Diajeng kota Jogja Angkatan 2015-2017 yang sudah selalu memberikan dukungan selama masa skripsi, Patera, Lia, Tarina, Intan dan Alifah. Terima kasih banyak.

12. Keluarga Kostra Al-Ma'ruf, Rizky, Wira, Okta, Baim, Mas Yuyun, Mas Ardi, Ferry, Rori, Pandu, Oki, Mas Fuad, Vian, Atma dan Raffi. Terimakasih sudah menjadi keluarga kedua selama di Jogja.
13. Semua pihak yang turut membantu dalam melakukan penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat. Semoga Allah membalas kebaikan semua pihak dalam penyelesaian skripsi ini. *Aamiin Ya Rabbal'Alamin.*

Yogyakarta, 22 Maret 2017  
Peneliti,

**Dany Fajar Setiawan**  
**NIM.11710050**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
INTISARI.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A.    Latar Belakang Masalah.....	1
B.    Rumusan Masalah .....	10
C.    Tujuan Penelitian .....	11
D.    Manfaat Penelitan.....	11
E.    Keaslian Penelitian.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A.    Ketertarikan.....	19
1.    Definisi Ketertarikan ( <i>attractiveness</i> ).....	19
2.    Komponen-komponen Ketertarikan ( <i>attractiveness</i> ) .....	20
3.    Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketertarikan ( <i>attractiveness</i> ) .....	24
B.    Kompensasi .....	27
1.    Definisi Kompensasi ( <i>compensation</i> ) .....	27
2.    Komponen-komponen Kompensasi ( <i>compensation</i> ).....	28
3.    Dampak Kompensasi ( <i>compensation</i> ) Bagi Pelamar Kerja.....	31
C.    Dukungan organisasi ( <i>Organizational Support</i> ) .....	33
1.    Definisi Dukungan Organisasi ( <i>Organizational Support</i> ) .....	33

2.	Aspek-Aspek Dukungan Organisasi ( <i>Organizational Support</i> ) .....	35
3.	Dampak Dukungan Organisasi ( <i>Organizational Support</i> ).....	38
D.	Pemberian Informasi ( <i>booklet</i> ).....	42
1.	Definisi Informasi .....	42
2.	<i>Booklet</i> .....	43
3.	Fungsi <i>Booklet</i> .....	44
E.	Hubungan Antara Kompensasi, <i>Organizational Support</i> dan Ketertarikan .....	45
F.	Hipotesis.....	54
BAB III. METODE PENELITIAN .....		55
A.	Identifikasi Variabel.....	55
B.	Definisi Operasional Variabel.....	55
C.	Subjek Penelitian.....	58
D.	Rancangan Penelitian .....	59
1.	Desain Eksperimen.....	59
2.	Prosedur Eksperimen .....	62
E.	Metode Pengumpulan Data .....	64
F.	Validitas dan Reliabilitas .....	67
1.	Validitas .....	67
a.	Validitas Perlakuan .....	67
b.	Validitas Skala .....	68
2.	Seleksi Aitem .....	69
3.	Reliabilitas .....	69
G.	Metode Analisis Data.....	70
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		72
A.	Persiapan Penelitian.....	72
1.	Orientasi Kancan .....	72
2.	Proses Perizinan.....	73
3.	Hasil Uji Coba Alat Ukur .....	74
a.	Validitas Aitem.....	74
b.	Seleksi Aitem.....	76

c. Reliabilitas .....	78
d. Validitas Perlakuan .....	79
B. Pelaksanaan Penelitian .....	84
1. Proses Pelaksanaan Eksperimen .....	84
C. Analisis data .....	86
1. Uji Normalitas .....	86
2. Uji Homogenitas .....	87
3. Kategorisasi Subjek .....	88
a. Kategori Subjek Ketertarikan ( <i>attractiveness</i> ) .....	91
4. Uji Hipotesis .....	92
D. Pembahasan .....	93
BAB. V PENUTUP .....	103
A. KESIMPULAN .....	103
B. SARAN .....	103
1. Bagi Pelamar Kerja .....	103
2. Bagi Perusahaan .....	104
3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Materi pelaksanaan eksperimen pemberian booklet <i>company profile</i> .....	57
Tabel 2. Desain Eksperimen.....	60
Tabel 3. Materi booklet <i>company profile</i> berbasis kompensasi .....	61
Tabel 4. Materi booklet <i>company profile</i> berbasis dukungan organisasi .....	62
Tabel 5. Blueprint skala ketertarikan.....	66
Tabel 6. Pedoman skoring skala ketertarikan ( <i>attractiveness</i> ) .....	66
Tabel 7. Daftar aitem dengan revisi.....	76
Tabel 8. <i>Blue print</i> setelah uji coba ( <i>try out</i> ).....	77
Tabel 9. Sebaran aitem skala ketertarikan setelah revisi dan penomoran baru .....	78
Tabel 10. Koefisien reliabilitas alpha .....	79
Tabel 11. Hasil <i>manipulation check</i> HRD 1 (booklet kompensasi) .....	80
Tabel 12. Hasil <i>manipulation check</i> HRD 2 (booklet kompensasi) .....	81
Tabel 13. Hasil <i>manipulation check</i> HRD 1 (booklet dukungan organisasi) .....	82
Tabel 14. Hasil <i>manipulation check</i> HRD 2 (booklet dukungan organisasi) .....	83
Tabel 15. Jadwal pelaksanaan eksperimen .....	85
Tabel 16. Hasil uji coba normalitas data penelitian.....	87
Tabel 17. Hasil uji homogenitas data penelitian.....	87
Tabel 18. Tabel deskriptif statistik penelitian .....	88
Tabel 19. Rumus perhitungan kategorisasi subjek .....	90
Tabel 20. Kategorisasi skor ketertarikan .....	91
Tabel 21. Tabel pengaruh booklet <i>company profile</i> berbasis kompensasi dan	

dukungan organisasi terhadap pelamar kerja .....	92
Tabel 22. Tabel persentase ketertarikan antara booklet <i>company profile</i> berbasis kompensasi dan dukungan organisasi .....	93



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema faktor yang mempengaruhi ketertarikan pelamar kerja .....	27
Gambar 2. Skema dampak perilaku positif akibat dukungan organisasi.....	34
Gambar 3. Skema dampak dukungan organisasi.....	41
Gambar 4. Dinamika Psikologis Pemberian booklet <i>company profile</i> .....	53
Gambar 5. Grafik Deskriptif statistik.....	89
Gambar 6. Grafik skor Ketertarikan ( <i>Attractiveness</i> ) .....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>TRY OUT</i> .....	112
Lampiran 2. Modul Booklet <i>Company profile</i> .....	147
Lampiran 3. Pengambilan Data .....	164
Lampiran 4. Hasil Statistik data Penelitian .....	178



**PENGARUH PEMBERIAN *BOOKLET COMPANY PROFILE* BERBASIS  
KOMPENSASI (*COMPENSATION*) DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
(*ORGANIZATIONAL SUPPORT*) TERHADAP KETERTARIKAN  
(*ATTRACTIVENESS*) PELAMAR KERJA**

Dany Fajar setiawan

**Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *booklet company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja. Selain itu, penelitian ini juga melihat *booklet* manakah yang lebih memiliki ketertarikan lebih tinggi antara *booklet company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) atau *booklet company profile* berbasis dukungan organisasi (*organizational support*). Subjek penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang berkuliah di Yogyakarta dengan jumlah 60 mahasiswa. Pengambilan data sampel penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan desain eksperimen *post test only design* dan menggunakan skala ketertarikan (*attractiveness*), sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji perbedaan menggunakan teknik analisis *Mann Whitney U Test*.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan *booklet company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap pelamar kerja. Pengujian hipotesis diterima jika  $p < 0,05$ , sedangkan pada penelitian ini taraf signifikansi sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan jika hipotesis penelitian ini diterima, dimana pada *booklet company profile* dukungan organisasi memiliki nilai *mean rank* lebih besar, yaitu 35,70%, sedangkan *booklet company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) hanya memiliki nilai *mean rank* sebesar 25,30%, hal ini sekaligus menegaskan bahwa *booklet company profile* berbasis dukungan organisasi lebih meningkatkan ketertarikan pelamar kerja daripada *booklet company profile* berbasis kompensasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Dukungan organisasi, Ketertarikan

**THE EFFECTS OF GIVING COMPANY PROFILE BOOKLET BASED ON  
COMPENSATION AND COMPANY PROFILE BOOKLET BASED ON  
ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARD APPLICANTS  
ATTRACTIVENESS**

Dany Fajar Setiawan

***Abstract***

*This research was purposed to find out the effect of company profile booklet based on compensation and company profile booklet based on organizational support toward applicants attractiveness. Furthermore, this research also find out which company profile booklet that has more attractiveness between company profile based on compensation or company profile booklet based on organizational support. The subjects in this research were 60 students in last term who study in Yogyakarta. The data were collected through random sampling technique. The method of this research was 'post test only' experiment design and using attractiveness scale. Then, this researc h was analized using comparison test, Mann Whitney U analysis teqnique.*

*The result showed that there was significant effect between company profile booklet based on compensation and company profile booklet based on organizational support toward applicants. The hypothesis was accepted if this research had significant score  $p < 0,05$  , and the significant score of this research was 0,021, where company profile booklet based on organizational support had higher mean rank score which is 35,70%, meanwhile the mean rank score of company profile based on compensation was 25,30%. It also emphasized that company profile booklet based on organizational support more increase the attractiveness for applicants than company profile booklet based on compensation, And it proves that the hypothesis in this research was accepted.*

*Key Words : Compensation, Organizational Support, Attractiveness*

STATE TEACHING UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah sebuah negara yang memiliki potensi ekonomi tinggi dan mulai diperhatikan dunia internasional. Hal itu terlihat dari muncul dan berkembangnya berbagai perusahaan besar dengan penawaran beragam kompensasi tinggi dan fasilitas-fasilitas perusahaan yang lengkap yang tentunya memberikan ketertarikan dan minat para pelamar kerja untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor itulah yang kemudian menjadi tujuan utama bagi pelamar kerja untuk mencari perusahaan yang mereka anggap *prestisious* dan tidak sedikit pelamar kerja yang menjadikannya sebagai tolak ukur perusahaan yang akan mereka cari (Jawapos, 2016).

Selain alasan di atas, adanya fenomena *job hopping* merupakan salah satu masalah sensitif bagi mayoritas perusahaan di Indonesia saat ini. *Job hopping* adalah istilah bagi mereka yang sering berpindah tempat kerja dalam kurun waktu yang relatif singkat. CareerNews (2014) mengemukakan bahwa fenomena *job hopping* disebabkan oleh beragam alasan, beberapa diantaranya adalah pelamar kerja yang mencari pekerjaan berorientasi pada gaji dan posisi di perusahaan yang lebih tinggi dari sebelumnya serta ketidaknyamanan di tempat kerja. Menurut CareerNews (2014) pekerja dengan tipe seperti ini diidentikkan sebagai tipe pekerja yang sulit untuk loyal dan cenderung merugikan perusahaan.

Kompas.com (2016) menyebutkan adanya fenomena *job hopping* pada dasarnya memiliki kerugian pada kedua belah pihak, yaitu bagi pelamar kerja itu sendiri dan bagi perusahaan. Bagi pelamar kerja yang sering berpindah kerja tentu hal ini akan banyak membuang waktu percuma saat jeda menunggu kepastian kontrak, selain itu pertimbangan selanjutnya adalah suasana dan lingkungan kerja baru yang menuntut pelamar kerja harus terus menyesuaikan diri. Bagi perusahaan, pada dasarnya perusahaan tidak ingin kehilangan karyawan yang memiliki peran penting pada perusahaan (*knowledge lost*), terlebih jika *knowledge lost* tersebut merupakan karyawan andalan perusahaan. Hal ini juga merugikan perusahaan dalam segi materi mengingat perusahaan harus melakukan rekrutmen ulang untuk mengganti posisi yang ditinggalkan dan hal tersebut membutuhkan biaya yang besar.

Prabowo (2014) *Society of Human Resource Management (SHRM)*, menghitung bahwa setiap seorang karyawan dengan gaji \$8/jam mengundurkan diri maka dibutuhkan biaya \$3500 untuk mengganti karyawan tersebut. Diketahui munculnya angka tersebut berdasarkan kajian yang dilakukan dan menemukan bahwa biaya karyawan yang keluar meninggalkan perusahaan dapat dibagi dalam beberapa komponen, seperti biaya perpisahan, biaya rekrutmen, biaya pengembangan karyawan, dan biaya tidak langsung.

Munculnya fenomena-fenomena di atas terjadi dikarenakan mayoritas karyawan pada saat mencari pekerjaan lebih berorientasi pada gaji atau posisi di perusahaan, serta rendahnya kesadaran pelamar kerja terhadap hal-hal yang membuatnya bertahan pada suatu perusahaan, seperti lingkungan kerja yang kondusif

dan sesuai dengan pribadi pelamar kerja (CareerNews, 2014). Adanya dukungan organisasi di tempat kerja merupakan faktor penting yang melatarbelakangi bertahannya seorang karyawan di perusahaan, namun kesadaran akan faktor yang tidak nampak tersebut belumlah disadari secara langsung oleh karyawan sehingga seringkali karyawan mengalami ketidakcocokan dengan karakteristik organisasi, baru setelah mereka mulai bekerja di perusahaan (Roberson, Collins dan Oreg, 2005)

Di lain sisi Turban dan kawan-kawan (2001) menjelaskan ketertarikan (*attractiveness*) pada perusahaan adalah hal yang sangat penting dalam hal kaitannya bagi perusahaan maupun bagi pelamar kerja. Rendahnya ketertarikan pelamar kerja terhadap suatu perusahaan tentu akan memberikan sedikit kesempatan bagi perusahaan dalam menyeleksi orang-orang yang berpotensi melakukan *job hopping*. Sebaliknya, sebuah perusahaan dengan ketertarikan pelamar kerja yang tinggi tentu memberikan peluang dan kesempatan yang lebih besar pula kepada perusahaan untuk mendapatkan karyawan dengan kriteria yang diharapkan (Turban dan kawan-kawan, 2001). Bagi perusahaan tentu hal ini juga akan sangat menguntungkan dimana perusahaan dapat lebih leluasa meminimalisir karyawan yang berpotensi *job hopping*. Begitupun bagi pelamar kerja, ketertarikan pada perusahaan dianggap penting karena tentu setiap pelamar kerja menginginkan bekerja pada perusahaan yang diinginkannya dan hal ini berkaitan dengan bertahannya karyawan di sebuah perusahaan.

Ketertarikan (*attractiveness*) pada organisasi adalah sikap seseorang yang memiliki pandangan positif terhadap organisasi (Aiman dan Smith, 2001). Pada pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa ketika seseorang memiliki sebuah pandangan

positif terhadap sebuah perusahaan, maka hal itu dapat mempengaruhi ketertarikan orang tersebut terhadap perusahaan.

Individu tertarik terhadap sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang melatarbelakanginya. Faktor-faktor tersebut dapat muncul dari dalam (internal), ataupun dari luar (eksternal). Ehrhart dan Ziegert (2005) menjelaskan bahwa faktor dari internal yang mempengaruhi individu biasanya muncul karena pandangan individu terhadap organisasi dan hasrat keinginan yang muncul dari dalam diri individu, sedangkan munculnya faktor ketertarikan dari eksternal muncul dari kecocokan antara individu dan karakteristik lingkungan organisasi.

Adanya faktor-faktor yang memengaruhi ketertarikan pelamar kerja terhadap organisasi juga memiliki peran penting pada sikap pelamar kerja. Bateman dan Snell (2004) mengungkapkan bahwa aktivitas rekrutmen memiliki peran penting dalam mempengaruhi pelamar kerja. Bagi pelamar kerja, aktivitas rekrutmen adalah gambaran besar dari karakter perusahaan yang mereka tuju. Selain itu adanya kebijakan-kebijakan yang memihak kepada karyawan juga merupakan salah satu poin penting dalam pengaruhnya terhadap ketertarikan pelamar kerja, beberapa diantaranya adalah kebijakan perusahaan terkait fleksibilitas pengaturan waktu kerja dan keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Jobstreet.Com (2016) diketahui bahwa hingga akhir tahun 2016 lalu terdapat sekitar 16 juta pencari kerja aktif yang sedang melamar pekerjaan di perusahaan dimana ada sekitar 400 pelamar yang memperebut

kan satu posisi dalam sebuah perusahaan. Dari data di atas dapat diketahui tingginya ketertarikan pelamar kerja dalam mencari pekerjaan di perusahaan.

Ketertarikan (*attractiveness*) seseorang terhadap suatu perusahaan dimulai dari awal proses rekrutmen dijalankan. Seseorang akan mencari perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristiknya melalui segala informasi, termasuk melalui iklan perusahaan. Roberson, Collins, dan Oreg (2005) menyatakan bahwa dalam konteks rekrutmen pekerjaan, pelamar cenderung tertarik dan memilih pada perusahaan-perusahaan yang karakteristik lingkungannya sesuai dengan dirinya sendiri.

Salah satu faktor penyebab yang mempengaruhi ketertarikan pelamar kerja terhadap suatu perusahaan adalah penawaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawannya. Luthans (2006) memberikan pandangannya mengenai kompensasi yang mempengaruhi ketertarikan para pelamar kerja, bagi Luthans kompensasi telah lama dipandang sebagai penghargaan, dan untuk sebagian orang hal itu lebih penting daripada apapun yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menggunakan kompensasi untuk menarik dan mendorong kinerja karyawan-karyawannya.

Kompensasi merupakan salah satu dasar dari alasan seseorang mencari sebuah pekerjaan. Saat ini mayoritas pelamar kerja menjadikan kompensasi sebagai tolak ukur dalam mencari perusahaan yang dinilai akan memberikan mereka gaji yang tinggi. Wekesa dan Nyaroo (2013) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan-

imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar penilaian pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepercayaan individu di tempat kerja. Dengan kata lain, kompensasi menjadi sesuatu yang penting bagi individu dan akan menjadi sangat rapuh ketika individu tersebut merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan bertahannya suatu karyawan di perusahaan. Dalam penelitiannya, Luthans (2006) dari hasil 72 studinya menemukan hasil bahwa kompensasi merupakan tujuan potensial yang kompleks dan menjadi strategi intervensi penguatan yang positif dan sangat efektif dalam menarik minat pelamar kerja. Hal itu juga ditegaskan dalam Portalhr.com (2011) yang menyebutkan bahwa pada tahun 2011, kompensasi adalah penyebab utama ketidakpuasan karyawan di Amerika Serikat, dipilih oleh 47% responden dalam survei yang diadakan *MarketTools Inc.*

Daft (2011) mengungkapkan pentingnya kompensasi pada sebuah perusahaan karena ini merupakan bagian penting dan salah satu langkah yang efektif untuk menarik calon pelamar kerja bekerja di suatu perusahaan. Luthans (2006) juga menambahkan, secara khusus uang membantu orang mempertahankan tujuan fisik (material) seseorang. Akibatnya, uang memiliki daya tarik tersendiri bagi sebagian orang yang mempengaruhi minat dan kinerja seseorang terhadap perusahaan.

Selain adanya penawaran kompensasi sebagai hal yang mempengaruhi ketertarikan pelamar kerja terhadap sebuah organisasi. Dukungan organisasi (*organizational support*) juga merupakan sebuah penawaran yang memiliki pengaruh

terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja. Eisenberger dan Stinglhamber (2011) menyatakan bahwa, kepercayaan karyawan pada sikap perusahaan terhadap karyawan akan mempengaruhi persepsi ketertarikan karyawan dalam perusahaan. Jika para karyawan merasakan terpenuhinya kebutuhan sosioemosional (Penerimaan, penghargaan diri, afiliasi, dan dukungan emosional) maka organisasi dinilai memiliki nilai positif terhadap mereka dan akan memberikan dukungan terhadap kesejahteraan para karyawannya ditempat kerja.

Adanya dukungan organisasi (*organizational support*) yang dirasakan oleh karyawan nantinya akan memiliki dampak positif berkelanjutan yang berhubungan dengan kontribusi karyawan untuk perusahaan. Rhoades, Armeli dan Eisenberger (2001); Eisenberger dan Stiglhamber (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penilaian positif dari karyawan kepada organisasi akan memunculkan rasa kewajiban untuk melindungi dan berkontribusi untuk kesejahteraan perusahaan. Hal ini termasuk memiliki rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktifitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan bersama organisasi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pengalaman yang muncul dan memberikan nilai positif terhadap karyawan sebagai hasil dari proses interaksi yang berkelanjutan dengan organisasi, akan mengarahkan kepada kepuasan karyawan atas kesejahteraan organisasi. Dengan perasaan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dan secara emosional, akan muncul ketertarikan dan keterikatan antara karyawan dengan organisasinya (Rhoades, Eisenberger, dan Armeli, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak dari karyawan pada saat ini tidak mendapatkan kenyamanan dan kepuasan di perusahaan mereka saat ini. Salah satu hal yang paling berpengaruh pada keadaan yang mereka alami saat ini adalah keputusan mereka di awal dimana mayoritas pelamar kerja saat mencari pekerjaan hanya berorientasi pada besarnya gaji. Prabowo (2014) menyatakan bahwa keterbatasan informasi dan tidak adanya akses untuk mengetahui karakteristik yang ada di perusahaan telah mengakibatkan sebagian besar karyawan merasa tidak ada kecocokan setelah mereka berkerja di perusahaan tersebut. Hal umum yang dirasakan karyawan adalah ketidaknyamanan saat bekerja yang berakibat pada penurunan performa dan kinerja karyawan hingga dampak paling buruk adalah banyaknya karyawan yang akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan akibat tidak tahan dengan karakteristik perusahaan mereka.

Dari informasi di atas dapat dilihat bagaimana pentingnya tahap awal perekrutan sebagai media pengenalan bagi karyawan terhadap perusahaan yang akan pelamar tuju. Roberson, Collins dan Oreg (2005) menjelaskan bahwa tahap awal perekrutan mungkin menjadi tahap yang paling penting karena tak jarang individu akan lebih dalam mengenali dan menyesuaikan antara karakteristik karyawan dan pribadinya. Dengan kata lain, proses pengenalan antara pelamar dengan karakteristik dan atribut yang ada di perusahaan memiliki efek positif terhadap ketertarikan pelamar terhadap perusahaan.

Proses pencocokan antara pelamar kerja dan karakteristik perusahaan terjadi ketika pelamar kerja dapat mengetahui informasi pekerjaan, baik yang tampak seperti

fasilitas perusahaan, gaji dasar dan *brand* perusahaan dimata sosial, ataupun yang tidak tampak dan bersifat *intern* seperti kebijakan-kebijakan perusahaan pada situasi tertentu dan lingkungan organisasi. Hasil studi oleh Roberson, Collins dan Oreg (2005) menunjukkan bahwa informasi spesifik mengenai karakteristik pekerjaan yang ada pada sebuah *company profile* atau iklan yang dipasang oleh sebuah perusahaan akan mempengaruhi ketertarikan pelamar, yang akhirnya juga akan berdampak pada pengambilan keputusan pelamar pekerjaan.

Selama proses pencarian kerja biasanya individu tidak memiliki cukup informasi untuk menilai mengenai pekerjaan dan perusahaan tempat ia melamar, sehingga ia akan menafsirkan karakteristik pekerjaan dan perusahaan dari apa yang ia rasa dapat memberikan informasi tentang perusahaan yang akan ia lamar tersebut, contohnya melalui iklan dan lainnya yang pada akhirnya membantu memberikan keputusan. Thomas dan Wise (1999) menyatakan bahwa setiap perusahaan yang ingin berhasil dalam menarik pelamar dengan latar belakang yang beragam dan ingin mempertahankan karyawannya yang mempunyai kompetensi maka harus mengevaluasi kembali nilai-nilai dan praktik yang ada dalam perusahaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan beberapa alasan di antaranya, pertama, masih sangat sedikit literatur di Indonesia yang meneliti mengenai ketertarikan (*attractiveness*) terhadap organisasi. Kedua, dari segi urgensitas penelitian, pada penelitian – penelitian yang ada sebelumnya peneliti lebih terfokus pada budaya organisasi sehingga tidak terdeskripsi secara rinci budaya organisasi seperti apakah

yang memunculkan ketertarikan (*attractiveness*) bagi pelamar kerja, dengan menggunakan aspek kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) yang digunakan dalam penelitian ini, kita bisa mengetahui secara jelas karakter perusahaan seperti apakah yang lebih diminati oleh pelamar kerja saat ini, apakah hanya sebatas kompensasi saja, ataukah lebih pada nilai dan makna-makna dalam bekerja yang diasosiasikan lewat dukungan organisasi.

Media *booklet* dipilih dalam penelitian ini dikarenakan *booklet* memiliki kemampuan lebih dalam memunculkan ketertarikan dan perhatian seseorang. Dari segi desain contohnya, *booklet* menggunakan tipografi, ilustrasi dan layout untuk menciptakan gambar yang unik dan mudah diingat orang. Dari segi konten *booklet* menyuguhkan konten yang lebih terperinci dan detail mengenai info perusahaan, selain itu pembaca juga akan merasa lebih fleksibel karena dalam bentuk *booklet* mereka bisa menyimpan dan membacanya dilain waktu secara mudah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka pada penelitian kali ini peneliti akan lebih lanjut meneliti tentang “Pengaruh Pemberian *Booklet Company Profile* Berbasis Kompensasi (*Compensation*) dan Dukungan Organisasi (*Organizational Support*) Terhadap Ketertarikan (*Attractiveness*) Pelamar Kerja”.

## **B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan uraian di atas, dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh pemberian *booklet company profile* berbasis

kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja?”

### **C. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manakah yang lebih berpengaruh antara *booklet company profile* yang berbasis kompensasi (*compensation*) dan *booklet company profile* berbasis dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah hasil penelitian ini dapat dikontribusikan dalam pengembangan keilmuan, terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi kedepannya dengan memberikan data hasil penelitian ilmiah mengenai pengaruh *booklet company profile* yang berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengajaran mengenai pengaruh kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi

(*organizational support*) yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mencari ketertarikan pelamar kerja yang ingin melamar pada sebuah perusahaan.

### E. Keaslian Penelitian

1. Eisenberger, Hutchison dan Sowa (1986), "*Perceived Organizational Support*". Penelitian ini bertujuan untuk melihat dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, dan melihat dampak dari dukungan organisasi terhadap kecenderungan ketidakhadiran karyawan ditempat kerja. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sample terdiri dari 97 guru dari sekolah swasta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi yang secara signifikan mempengaruhi *well-being* karyawan. Kedua, dukungan organisasi juga secara signifikan mengurangi kecenderungan karyawan untuk absen bekerja.
2. Eisenberger, Armeli, Lynch dan Rhoades (2001), "*Reciprocation Of Perceived Organizational Support*". Studi ini ingin membuktikan mengenai rasa memiliki dan kewajiban karyawan terhadap organisasi dan kontribusinya terhadap organisasi, serta hubungan antara penerimaan dukungan organisasi dan rasa memiliki dan kewajiban karyawan terhadap peningkatan ideology *exchange* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 450 karyawan dari beragam posisi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara POS (*perceived organizational support*), perasaan memiliki terhadap perusahaan yang dimediasi

oleh *positive mood*. Ada hubungan positif antara POS dan Perasaan memiliki terhadap organisasi dengan *exchange ideology* karyawan.

3. Highhouse, Lievens, dan Sinar (2003), "*Measuring Attraction To Organization*". Penelitian ini meneliti mengenai daya tarik pelamar kerja. Daya tarik diukur menggunakan teori *reasoned action* dan dengan metode penelitian eksperimen. Sample terdiri dari 305 mahasiswa psikologi dari salah satu universitas di Amerika Serikat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara tiga komponen daya tarik (*attractiveness*, *intentions* dan *prestige*) dan daya tarik pelamar kerja.
4. Ehrhart dan Ziegert (2005), "*Why Are Individuals Attracted to Organizations?*". Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai daya tarik (*attractiveness*) berdasarkan tiga metateori daya tarik pelamar kerja. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa penelitian-penelitian mengenai daya tarik haruslah terus dikembangkan sehingga teori daya tarik tidak hanya sebuah kerangka singkat dari turunan teori-teori lainnya.
5. Roberson, Collins dan Oreg (2005), dengan judul "*The effect Of Recruitment Message Specificity On Applicants Attraction To Organizations*". Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan dan mengkaji bagaimana spesifikasi pesan pada rekrutmen mempengaruhi daya tarik pencari kerja pada perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen, sedangkan sample pada penelitian ini adalah 171 mahasiswa di Pelatihan SDM Northeastern University. Penelitian ini menunjukkan dua spesifikasi pesan, antara pesan (iklan) yang umum

atau yang lebih spesifik mengenai kompensasi dan tunjangan, pelatihan dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah informasi rekrutmen yang spesifik memiliki persepsi yang lebih tinggi dari atribut dan P-O Fit.

6. Braddy, Meade, dan Kroustalis (2006), "*Organizational Recruitment Website Effects On Viewers Perceptions Of Organizational Culture*". Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi aspek situs rekrutmen yang dapat menimbulkan persepsi budaya organisasi pada pelamar kerja. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen. Sample diambil dari 48 mahasiswa jurusan psikologi di Southeastern University dimana 42% partisipan adalah pria dan 58% adalah perempuan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fitur desain website (misal, testimoni karyawan, penayangan kebijakan organisasi, Referensi khusus mengenai dimensi budaya organisasi, dan fitur lainnya yang masih relevan dengan konten *web-site* (penghargaan kepada karyawan yang berprestasi) menentukan peran penting dalam pengaruh persepsi pencari kerja terhadap budaya organisasi pada perusahaan.
7. Braddy, Meade, Michael, dan Fleenor (2009), "*Internet Recruiting: Effects of web-site Content Features On Viewers' Perceptions Of Organizational Culture*". Studi penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dari empat konten *web-site* yaitu gambar, testimoni, kebijakan organisasi dan penghargaan terhadap persepsi pengunjung *web-site* dari sembilan atribut budaya organisasi. Metode yang

digunakan pada penelitian ini adalah metode eksperimen, dimana sample terdiri dari 228 mahasiswa psikologi dari Southeastern University.

8. Catanzaro, Moore dan Marshall (2010), dengan judul “*The Impact of Organization Culture on Attraction and Recruitment of Job Applicants*”. Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti dan melihat bagaimana pelamar kerja pria dan wanita dipengaruhi oleh keyakinan terhadap budaya organisasi perusahaan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *eksperimen*. Sample pada penelitian ini sebanyak 256 mahasiswa (109 laki-laki dan 147 Perempuan) dari Liberal Arts University in Southeastern Virginia. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala untuk mengukur daya tarik pelamar kerja, selain itu juga menggunakan kuesioner demografi serta *debriefing statement*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi dengan jenis kelamin pada daya tarik pelamar kerja pria dan wanita.
9. Ehrhart, Mayer, dan Ziegert (2012), “*Web-Based Recruitment In The Millennial Generation: Work – Life Balance, Website Usability, And Organizational Attraction*”. Tujuan penelitian ini adalah meneliti aspek rekrutmen berbasis web dan pengaruhnya pelamar kerja pada generasi millennium. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain eksperimental dimana sample diambil dari 493 Mahasiswa di Southwestern Unites states dengan persentase 58,4% pria dan 41,6% wanita. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa persepsi keseimbangan kehidupan kerja akan mempengaruhi daya tarik organisasi.

10. Han, Nugroho, Kartika dan Kaihatu (2012), "*Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja*". Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen afektif karyawan dalam organisasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. Selain itu, ditemukan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif.
11. Hameed, Ramzan, Zubair dan Arslan (2014), "*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*". Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian ini terdiri dari 45 bank dimana akan disebar 200 kuisisioner pada setiap banknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank-bank tersebut.
12. Claudeus dan Praptiningsih (2014), "*Analysis Attraction dan Intention Sebagai Dampak Dari Organizational Image*". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana *organizational image* dapat mempengaruhi *attraction* dan *intention* bekerja bagi para pelamar kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa semester akhir Universitas Kristen Petra. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pengaplikasian *image* perusahaan yang baik berpeluang besar mendapatkan pelamar kerja yang banyak karena telah mempengaruhi *attraction* dan *intention* para pelamar kerja.

Berdasarkan beberapa referensi di atas beserta penjelasannya, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan keaslian dan ciri khas dari penelitian ini, diantaranya:

1. Berdasarkan Tema, adapun yang menjadi perbedaan pertama adalah berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dimana peneliti menggunakan dua variabel bebas (Kompensasi dan dukungan organisasi), sedangkan pada referensi jurnal di atas tidak. Dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya, variabel bebas memiliki cakupan yang lebih luas, yaitu budaya organisasi. Namun pada penelitian kali ini peneliti ingin lebih mengerucutkan budaya seperti apa yang lebih meningkatkan ketertarikan bagi para pelamar kerja dengan menawarkan perusahaan yang berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) sebagai daya tarik untuk pelamar kerja.
2. Berdasarkan subjek penelitian, terdapat perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dimana penelitian sebelumnya cenderung mengambil subjek karyawan-karyawan perusahaan, sedangkan dalam penelitian kali ini lebih cenderung kepada mahasiswa tingkat akhir yang ingin bekerja dan memiliki minat bekerja di perusahaan.

3. Berdasarkan teori dan alat ukur, perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada media yang dipakai untuk eksperimen, dimana pada penelitian sebelumnya media yang digunakan adalah *website dan brosure/leaflet*, sedangkan pada penelitian ini media yang digunakan adalah *booklet* dengan keunggulan lebih rinci dan detail. Berdasarkan desain eksperimen, acuan jurnal sebelumnya milik Catanzaro, Moore dan Marshall (2010) menggunakan *2 x 2 repeated measures experimental design* karena melibatkan gender dan jenis kelamin dalam penelitiannya, sedangkan pada penelitian kali ini tidak ada perlakuan yang berbeda pada gender. Aspek-aspek ketertarikan (*attractiveness*) yang digunakan dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan aspek ketertarikan (*attractiveness*) dari Highhouse, Lievens dan Sinar (2003) sehingga alat ukur yang digunakan untuk mengukur ketertarikan pelamar kerjapun berbeda.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti meyakini bahwa penelitian yang peneliti susun dalam hal ini berjudul “pengaruh pemberian *booklet company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja” memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian booklet *company profile* berbasis kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja dengan dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan taraf signifikansi yang memenuhi kaidah uji hipotesis yaitu  $p < 0,05$ , dimana hasil penelitian menunjukkan taraf signifikansi 0,021. Adapun booklet *company profile* berbasis dukungan organisasi lebih meningkatkan ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja dengan skor *mean rank* 35,70 dibandingkan dengan booklet *company profile* berbasis kompensasi yang hanya memiliki skor *mean rank* sebesar 25,30.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Pelamar Kerja**

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh peneliti, tentu akan lebih baik jika ingin melamar sebuah pekerjaan haruslah dapat mengetahui informasi secara lebih mendalam mengenai perusahaan yang akan dituju. Karena fenomena *turn over* dan *job hopping* juga seringkali diakibatkan oleh ketidaktahuan pelamar kerja mengenai kriteria perusahaan yang akan dituju tersebut. Akibatnya banyak karyawan tidak betah dan memilih untuk mengundurkan diri dalam jangka waktu

kerja yang relatif singkat. Hal ini tentu akan merugikan diri sendiri terutama dari segi waktu, waktu akan banyak terbuang yaitu saat pencarian pekerjaan selanjutnya, selain itu juga terkait adaptasi di lingkungan tempat kerja yang baru

## 2. Bagi Perusahaan

Tahap rekrutmen termasuk di dalamnya tahap pengenalan perusahaan terhadap pelamar kerja adalah sesuatu yang penting. Tahap ini menjadi salah satu tahap paling penting dikarenakan tak jarang pelamar kerja akan lebih dalam mengenali dan menyesuaikan karakteristik perusahaan dengan dirinya sendiri. Saat ini yang terjadi adalah keterbatasan informasi dan tidak adanya akses untuk mengetahui karakteristik yang ada di perusahaan telah mengakibatkan sebagian besar karyawan merasa tidak ada kecocokan dengan perusahaan setelah mereka bekerja di perusahaan tersebut. Selain melalui media booklet, hal paling mudah yang dapat perusahaan lakukan akan melakukan pengenalan perusahaan melalui internet.

Di era digital seperti saat ini hampir seluruh pelamar kerja menggunakan fasilitas internet untuk mencari informasi pekerjaan, dari internet tersebut perusahaan dapat memanfaatkan untuk memberikan pengenalan mengenai perusahaan secara lebih mendetail kepada pelamar kerja, dengan ini diharapkan perusahaan benar-benar mendapatkan pelamar kerja yang sesuai dengan karakteristik perusahaan dan dengan begitu fenomena *turn over* dan *job hopping* juga bisa ditekan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian terkait ketertarikan (*attractiveness*), salah satunya adalah pengaruh gender dalam pada ketertarikan perusahaan.

Hal yang harus diperhatikan selanjutnya adalah pada tahap *manipulation check* dimana seharusnya pada tahap ini *expert* juga diberikan *form* untuk mengoreksi konten keseluruhan booklet dan bukan hanya pada bagian kebijakan perusahaan saja.

Dari segi subjek, seperti diketahui bahwa data penelitian ini tidaklah homogen, untuk itu dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat lebih teliti dalam pemilihan subjek penelitian sehingga subjek penelitian sama (homogen), lebih lanjut penelitian ini juga membutuhkan kontrol subjek dimana seharusnya subjek dalam penelitian ini juga dipilih subjek yang tertarik dengan perusahaan di bidang otomotif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Marshal., & Ahmed, Abu B. (2013). The impact of indirect compensation on employee performance” an overview. *Journal of Public Policy and Administration Research*.4 (6), 27-30
- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal of Business and Psychology*, 16: 219-237
- Alsa, A. (2011). *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi : Satu Uraian Singkat Dan Contoh Berbagai Tipe Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anderson., Dkk. (2008). Personality and organizational culture as determinants of influence. *Journal of Applied Psychology*: 93 (3), 702-710
- Anthony, Robert N., dan Govindarajan, V. (2007). *Sistem PengendalianManajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Azwar, Saifuddin (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bateman, Thomas S., & Snell, Scott A. (2004). *Management*. New York: McGraw Hill
- Belcher. David W., & Atchison, Thomas J. (1987). *Compensation Administration*. San Diego USA: Prentice Hall
- Braddy, Phillip W., Meade, Adam W., & Kroustalis, Christian M. (2006). Organizational recruitment website effects on viewers perception of organizational culture. *Journal of Business and Psychology*, 20 (4),525-543
- Braddy, Phillip W., dkk.(2009). Internet Recruiting: Effects of website content features on viewers' perceptions of organizational culture. *Journal of selection and assessment* 17 (1) 19.34
- Chaplin, J. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. New York: PT.Raja Grafindo Jaya
- Christian, L. (2015). Pengaruh *perceived organizational support* dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja Toko Buku Uranus. *Jurnal AGORA*.3 (1), 443-449

- Catanzaro., Dkk. (2010). The impact of organizational culture on attraction and recruitment of job applicant. *Journal Bus Psychol* 25, 649-662
- Cladeus, Benson., Praptiningsih, Maria.(2014). Analisis attraction dan intention sebagai dampak dari organizational image. *Jurnal agora* 1 (2) 1-66
- Creswell, J. (2014). *Penelitian & Design Riset : Memilih Diantara Lima Pendekatan edisi 3*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard. (2008). *Organization Theory and Design*. South Western: Cengage Learning
- David, R. Fred. (2010). *Strategic Management: Manajemen Strategis konsep*. Jakarta: Salemba Empat
- Davis, Gordon. (1999). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Prince Hall
- Eisenberger, Robert., dkk. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 42-51
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & LaMastro, Davis. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology Vol. 75 (1)*, 51-59
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology: 71 (3)*, 500-507
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support*. Washington DC: American Psychological Asosiation
- Ellig, Bruce. (1982). *Executive Compentation-A Total Pay Perspective*. USA. Mc Graw Hill
- Ehrhart, Karen., & Ziegert, Jonathan. (2005). Why are individuals attracted to organizations?. *Journal of Management*, 31 (6), 901-919

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gomes, Daniel., & Neves, Jose. (2011). Organization attractiveness and prospective applicants intentions to apply. *Journal of Personal Review* 40 (6) 684-699
- Gibberson., Dkk. (2009). Leadership and organizational culture: linking CEO characteristics to cultural values. *Journal Bus Psychol* 24, 123-137
- Greenberg, J., & Baron, A. (2008). *Behavior in Organizations-Nine Ed*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Ghony, M., & Fauzan, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Han, Tjun., Dkk. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi *perceived organizational support* dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14 (2), 109-115
- Hameed, Abdul., Dkk. (2014). Impact of compensation employee performance (empirical evidence from banking sector of pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5 (2), 303-309
- Harrison, D., & Liska, Z. (2008). Promoting regular exercise in occupational fitness programme. *Journal of Personal Psychology*
- Highhouse, Scott., Lievens, fillip., & Sinar, Evan. (2003). Measuring attraction to organizations. *Journal of Educational & Psychological Measurement* 63 (6),986-1001
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Erlangga.
- Isenhour, C., Lukaszewski, M., & Stone, L., (2014). Organization attraction factors: a technology perspective. *Journal of Technology Research* (5) 1-12
- Judge, Timothy.,& Cable, Daniel. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Journal of Personal Psychology* 50 (2), 359-394
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Kumorotomo, Wahyudi., & Margono, Subando A. (2009). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta; Andi
- Lievens, Filip., Decaesteker, Christoph., Coetsier, Pol., & Geirnet, Jo. (2001). Organizational attractiveness for perspective applicants: a person-organization fit perspective. *Journal Applied Psychology* 50 (1) 30-51
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> Edition*. Yogyakarta; ANDI
- Marliani, Rosleni. (2013). *Psikologi Eksperimen*. Bandung: Pustaka Setia
- Moriarty, S., Mitchell, Nancy., & Wells, William. (2011). *Advertising*. Jakarta: Kencana
- Milkovich, G., Newman, J., & Gerhart, B. (2011). *Compensation*. New York: Mc Graw hill
- Myers, Anne., & Hansen, Christine. (2002). *Experimental psychology*. USA: Wadsworth
- Nyaroo, Silas., & Wakesa, Jane M. (2013). Effect of compensation on performance of public secondary school teachers in eldoret municipality. *Journal of Scientific and research Publications* 3, 2-4
- Roades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 87, 698-714
- Roades, L., Eisenberger, R., & Armenli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836
- Robbins, P. Stephen. (2005). *Organizational behavior-Eleventh Ed*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Robbins. Stephen P., & Coulter, Mary. (1999). *MANAGEMENT Sixth Ed*. New Jersey. Prentice-Hall
- Roberson, Quinetta M., Collins, Christopher J., & Oreg, Shaul. (2005). The effects of recruitment message specificity on applicant attraction to organizations. *Journal of Business and Psychology*, 19 (3), 319-339

- Rustam, Surianto. (2009). *Layout: Dasar dan Penerapannya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Saks, M., Wiesner, H., & Summers, R. (2002). Effects of Job Previews and Compensation Policy on Applicant Attraction and Job Choice. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (1), 68-85
- Sempene, M., Dkk. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *SA Journal of Industry Psychology* 28 (2) 23-30.
- Shanock, Linda R., Baran, Benjamin E., & Miller, Lindsay R. (2012). Advancing organizational support theory into twenty-first century world of work. *Journal Bus psychol* (27), 123-147
- Shimp, Terence. A.(2002). *Periklanan Promosi : Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Jakarta: Erlangga
- Suherli. (2008). *Pedoman Penulisan Buku Nonteks*. Jakarta: Pusat Perbukuan Depdiknas
- Taufiq, Rohmat. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Thomas, K.M. & Wise, P.G. (1999). Organizational Attractiveness and Individual Differences: Are Diverse Applicants Attracted by Different Factors. *Journal of business & psychology* 13 (3), 375-390
- Turban, Daniel., & Keon Thomas. L. (1993). Organizational attractiveness: an interactionist perspective. *Journal Applied Psychology* 28 (2), 184-193
- Turban, Daniel., Forret, Monica., & Hendrickson, Cheryl. (1998). Applicant attraction to firms: influences of organization reputation, job and organizational attributes, and behaviors. *Journal of Vocational Behavior* 52, 24-44
- Turban, Daniel. (2001). Organizational attractiveness as an employer on college campus: an examination of the applicant population. *Journal of vocational behavior* 58, 203-312
- Udofot, Paul., Inyang, Emem., & Akpan, Peter. (2015). Perception on organizational attractiveness: an African sample. *Journal Of Economics, Management & Trade* 7 (2), 148-157

- Vandenbos, Gary. R. (2010). *Publication American Psychological Association (6<sup>th</sup> Ed)*. Washington DC: American Psychological Association
- Werther, B. William., Dkk. (1996). *Human Resources and Personal Management (5<sup>th</sup> Ed)*. North America :Mc Graw-Hill
- Zhang, Lu., & Gowan, Marry A. (2012). Corporate social responsibility, applicants' individual traits, and organizational attraction: a person-organizational fit perspective. *Journal Bus Psycol* 27, 345-362

### DAFTAR LAMAN

- Badan Pusat Statistik Nasional. (2014). *Penyebab Karyawan Turnover*. <http://www.bps.go.id/>. Diakses pada tanggal 20 Februari 2016
- Careernews.id. (2014). *Kutu Loncat Tak Banyak Diminati Perusahaan*. <http://careernews.id/issues/view/2187-Kutu-Loncat-Tak-Banyak-Diminati-Perusahaan>. Diakses pada 20 Februari 2016
- Jawapos.Com. (2016). *Jumlah Pencari Kerja Di Indonesia Capai 16 Juta*. <http://www.jawapos.com/read/2016/12/15/71081/jumlah-pencari-kerja-di-indonesia-capai-16-juta-orang>. Diakses 5 April 2017
- Kompas.com. (2016). *Pilih Karyawan Setia atau Kutu Loncat*. <http://www.kompas.com/tips/karir/pilih-karyawan-setia-atau-kutu-loncat-445> , Diakses pada tanggal 20 Februari 2016
- PortalHR.com. (2011). *Gaji Penyebab Utama Ketidakpuasan Karyawan*. **Error! Hyperlink reference not valid.**-[penyebab-utama-ketidakpuasan-karyawan/](#). Diakses: 5 Oktober 2015
- Prabowo. (2014). *Dampak Buruk Tingkat Turnover Karyawan Yang Tinggi*. <http://www.bestlife.co.id/lifestyle/the.good.life/dampak.buruk.tingkat.turnover.karyawan.yang.tinggi/004/001/251>, Diakses pada 10 Juni 2015
- <http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/ekonomi/item177>, (2015). Diakses pada tanggal 5 Oktober 2015



LAMPIRAN I  
*TRY OUT*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

Profesional Judgement : Dr. Erika Setyaniti Kusumaputri, S.Psi, M.Si  
 Penyusun : Dany Fajar setiawan

**Definisi Ketertarikan (attractiveness)**  
 Ketertarikan (attractiveness) adalah pandangan yang menggabungkan gagasan atas apa yang pelamar kerja inginkan dan pelamar kerja cari dalam sebuah perusahaan, serta kemampuan perusahaan dalam memuaskan dan memberikan kesejahteraan pada karyawannya

Aspek	Indikator Perilaku	Item		Masukan Profesional Judgement
		Favorable	Unfavorable	
1. Persepsi (perception) yang pemetapan pelamar kerja pada sikap atau perilaku perusahaan. Persepsi ketertarikan pada sebuah organisasi tercermin pada pikiran dan afeksi individu. <i>Persepsi yang pemetapan pelamar kerja pada sikap atau perilaku perusahaan. Persepsi ketertarikan pada sebuah organisasi tercermin pada pikiran dan afeksi individu.</i>	1. Pelamar Kerja mendapatkan kesesuaian dengan karakter perusahaan yang diharapkan.	1. Saya menemukan kriteria perusahaan yang saya harapkan	4. Perusahaan tersebut memiliki kriteria berbeda dengan yang saya harapkan	
		7. Perusahaan tersebut akan membuat saya nyaman bekerja	10. Perusahaan tersebut menjenuhkan	
2. Pelamar kerja memiliki kesan yang baik dengan perusahaan tersebut berdasarkan kebijakan-kebijakan	2. Pelamar kerja memiliki kesan yang baik dengan perusahaan tersebut berdasarkan kebijakan-kebijakan	13. Saya akan memperoleh banyak hal jika bekerja di perusahaan tersebut	16. Perusahaan tersebut tidak akan memberikan banyak hal kepada saya	
		2. Setelah lulus saya berniat untuk melamar kerja pada perusahaan tersebut	5. Saya akan mempertimbangkan jika harus melamar kerja pada perusahaan tersebut.	
		8. Saya mendapatkan kesan positif dari nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan tersebut	11. Nilai-nilai dan kesan positif dari perusahaan bukanlah pertimbangan saya	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

a. Hasil Professional Judgement

<p>3. Pelamar memilih perusahaan berdasarkan gagasan yang diinginkan</p>	<p>14. Perusahaan tersebut akan memperlakukan karyawannya dengan baik</p> <p>3. Perusahaan tersebut sudah seperti apa yang saya pikirkan sebelumnya</p> <p>9. Saya memilih perusahaan yang sesuai dengan karakter saya</p> <p>15. Apa yang perusahaan tersebut tawarkan sudah mewakili harapan saya</p>	<p>17. Nilai-nilai yang terkandung dalam kebijakan perusahaan dan saya berbeda</p> <p>6. Perusahaan tersebut bukanlah seperti yang saya pikirkan sebelumnya</p> <p>12. Saya memilih perusahaan yang akan saya lamar secara acak</p> <p>18. Apa yang ditawarkan perusahaan tersebut bukanlah mewakili apa yang saya harapkan</p>	
<p>4. <del>Tujuan (Intentions)</del> adalah segala pelamar kerja mengetahui maksud dan tujuan sebuah perusahaan. Intentions adalah pikiran suatu perusahaan yang secara spesifik mengacu pada tindakan dan</p>	<p>19. Kebijakan pada perusahaan tersebut membawa saya lebih optimis dalam bekerja</p> <p>25. Kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut akan mempermudah saya ketika bekerja</p>	<p>22. Kebijakan perusahaan tersebut membuat saya pesimis dalam bekerja</p> <p>28. Kebijakan pada perusahaan tersebut mempersulit saya untuk maju.</p>	

Handwritten notes and signatures: "tidak benar", "berarti", "tidak benar", "Diana Aprilia", and "Diana Aprilia" with arrows pointing to specific items in the table.

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

kebijakan perusahaan selanjutnya	<p>2. Pelamar kerja memiliki kesesuaian dengan maksud dan tujuan perusahaan</p>	<p>31. Kebijakan-kebijakan tersebut berpihak kepada karyawan</p>	<p>34. Kebijakan-kebijakan tersebut semata-mata hanya untuk kepentingan perusahaan</p>	
	<p>20. Saya akan mudah menyesuaikan diri dengan perusahaan tersebut</p>	<p>26. Saya yakin bisa membangun karir bersama dengan perusahaan tersebut</p>	<p>23. Menyesuaikan pola kerja perusahaan tersebut akan membutuhkan waktu yang lama</p>	
	<p>32. Saya akan bertahan untuk waktu yang lama jika bekerja di perusahaan tersebut</p>	<p>21. Perilaku karyawan kepada pelamar kerja mencerminkan perusahaan tersebut</p>	<p>29. Mencapai puncak karir dengan perusahaan tersebut akan terasa berat</p>	
	<p>3. Pelamar kerja memilih perusahaan berdasarkan perlakuan perusahaan terhadap calon karyawannya</p>	<p>27. Sikap perusahaan terhadap karyawannya berdampak pada loyalitas karyawannya</p>	<p>35. Bekerja di perusahaan tersebut akan membosankan.</p>	
			<p>24. Penilaian perusahaan bukan dilihat dari perilaku karyawannya</p>	
			<p>30. Loyalitas karyawan tidak diukur berdasarkan sikap perusahaan terhadap karyawannya.</p>	

121

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

<p>4. Prestise (<i>prestige</i>) adalah pemetaan pelamar kerja berdasarkan norma sosial. Referensi sosial adalah dasar untuk membangun prestise dari sebuah cerminan sosial mengenai sejauh mana karakteristik perusahaan dianggap memiliki nilai positif atau negatif di mata sosial.</p>	<p>1. Pelamar memandang perusahaan memiliki nilai dan <i>image</i> positif di mata masyarakat</p>	<p>33. Saya nyaman bekerja dengan perusahaan yang memiliki satu tujuan dengan saya</p>	<p>36. Tujuan perusahaan bukanlah faktor yang mempengaruhi kenyamanan saya bekerja.</p>	
<p>2. Pelamar memilih perusahaan yang dipandang memiliki prestise di mata masyarakat</p>	<p>37. Perusahaan yang memiliki citra baik di mata masyarakat adalah hal penting bagi saya</p> <p>43. Saya akan terlihat bergengsi jika bekerja di perusahaan tersebut.</p> <p>49. Saya akan lebih dipandang jika bekerja di perusahaan tersebut</p>	<p>38. Saya lebih mengutamakan perusahaan yang memiliki nilai serta dikenal di mata masyarakat</p> <p>44. Penilaian masyarakat terhadap perusahaan juga akan mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan saya</p>	<p>40. Saya memilih perusahaan tanpa melihat penilaian orang lain terhadap perusahaan tersebut</p> <p>46. Perusahaan tersebut sama seperti perusahaan lainnya</p> <p>52. Perusahaan tersebut tidak akan berubah apapun dari saya sekalipun saya bekerja disana</p>	
			<p>41. Pandangan masyarakat terhadap besar atau kecilnya perusahaan bukanlah pertimbangan saya memilih perusahaan</p> <p>47. Besar kecilnya penilaian masyarakat terhadap suatu perusahaan tidak akan berpengaruh apa-apa bagi saya</p>	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

*Profesional Judgement* : Dr.Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi, M.Si  
 Penyusun : Dany Fajar setiawan

**Definisi Ketertarikan (*attractiveness*)**

Ketertarikan (*attractiveness*) adalah pandangan yang menggabungkan gagasan atas apa yang pelamar kerja inginkan dan pelamar kerja cari dalam sebuah perusahaan, serta kemampuan perusahaan dalam memuaskan dan memberikan kesejahteraan pada karyawannya

Aspek	Indikator Perilaku	Item		Masukan <i>Profesional judgement</i>
		Favorable	Unfavorable	
1. Persepsi ketertarikan organisasi tercermin pada pikiran dan afeksi individu terhadap sikap dan perilaku organisasi yang memihak kepada karyawan.	1. Nyaman dalam bekerja	1. Saya menemukan kriteria perusahaan yang saya harapkan	4. Perusahaan tersebut memiliki kriteria berbeda dengan yang saya harapkan	
	2. Minat untuk bekerja	7. Perusahaan tersebut akan membuat saya betah bekerja ? 13. Perusahaan tersebut menyenangkan ? 2. Bekerja di perusahaan tersebut adalah keputusan yang tepat	10. Perusahaan tersebut menjenuhkan ? 16. Perusahaan tersebut tidak akan memberikan banyak hal kepada saya 5. <del>Sangat</del> mempertimbangkan, jika harus bekerja pada perusahaan tersebut.	
		8. Perusahaan tersebut akan mendorong saya untuk giat bekerja	11. Perusahaan tersebut menurunkan semangat saya-bekerja ?	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

<p>2. Keinginan (<i>Intentions</i>) adalah sebuah ketentuan dasar yang mengatakan bahwa manusia melakukan apapun secara alamiah dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan dalam diri mereka</p>	<p>3. Pemikiran yang sama</p>	<p>14. Saya akan memberikan <del>keberhasilan</del> terbaik untuk perusahaan tersebut</p> <p>3. Perusahaan tersebut sudah seperti apa yang saya pikirkan sebelumnya</p> <p>9. Saya dan perusahaan tersebut memiliki satu tujuan yang sama</p> <p>15. Karir saya akan berkembang sejalan dengan majunya perusahaan</p> <p>19. Kebijakan pada perusahaan tersebut membawa saya lebih optimis dalam bekerja</p> <p>25. Kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut akan mempermudah saya ketika bekerja</p> <p>31. Kebijakan-kebijakan tersebut adil bagi karyawan</p>	<p>17. Bekerja hanyalah rutinitas biasa yang harus dikerjakan.</p> <p>6. Perusahaan tersebut <del>adalah</del> seperti yang saya pikirkan sebelumnya</p> <p>12. Tujuan perusahaan tersebut bukan hal penting bagi saya</p> <p>18. Bekerja dengan pola pikir yang tidak sejalan dengan perusahaan akan terasa sulit</p> <p>22. Saya <del>pepetimis</del> dengan kebijakan kerja pada perusahaan tersebut</p> <p>28. Kebijakan pada perusahaan tersebut mempersulit saya untuk maju.</p> <p>34. Kebijakan-kebijakan tersebut <del>sebaiknya</del> hanya untuk kepentingan perusahaan</p>	<p>17. Bekerja hanyalah rutinitas biasa yang harus dikerjakan.</p>
--	-------------------------------	---	--	--

*keinginan perusahaan*

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

	<p>2. Pengembangan diri</p>	<p>20. Saya akan dengan mudah menemukan potensi <del>saat</del> saat bekerja di perusahaan tersebut.</p> <p>26. Saya yakin bisa membangun karir bersama dengan perusahaan tersebut.</p> <p>32. Saya akan bertahan untuk waktu yang lama jika bekerja di perusahaan tersebut</p>	<p>23. Perusahaan tersebut membatasi ruang gerak saya untuk berkembang</p> <p>29. Mencapai puncak karir dengan perusahaan tersebut akan terasa berat</p> <p>35. Bekerja di perusahaan tersebut akan membosankan?</p>	
<p>3. Kepedulian perusahaan</p> <p><i>hanc</i></p>	<p>21. Saya senang jika perusahaan tersebut memberikan dispensasi bagi karyawan yang sakit.</p> <p>27. Apresiasi harus diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja maksimal</p> <p>33. Kebijakan yang berlaku harus bersifat sama rata</p>	<p>24. Dispensasi untuk karyawan hanya diperuntukkan jika terdapat hal yang mendesak</p> <p>30. Karyawan tidak membutuhkan apresiasi, melainkan hanya gaji atas kinerja mereka,</p> <p>36. Pelaksanaan kebijakan hanya untuk golongan tertentu saja</p>		

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

<p>3. Prestise (<i>prestige</i>) adalah persepsi pelamar kerja berdasarkan norma sosial. Referensi sosial adalah dasar untuk membangun prestise dari sebuah cerminan sosial mengenai sejauh mana karakteristik perusahaan dianggap memiliki nilai positif atau negatif di mata sosial.</p>	<p>1. Perusahaan memiliki <i>image</i> positif di mata masyarakat</p> <p><i>bagus</i></p>	<p>37. Perusahaan yang memiliki <i>image</i> baik di mata masyarakat adalah hal penting bagi saya</p> <p>43. Saya akan terlihat <i>bagus</i> jika bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>49. Saya akan lebih <i>disenangi</i> jika bekerja di perusahaan tersebut <i>dan merasa terancam</i></p>	<p>38. Saya lebih mengutamakan perusahaan yang memiliki pandangan baik di mata masyarakat</p> <p>44. Penilaian masyarakat terhadap perusahaan akan mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan saya</p> <p>50. Saya bangga jika bekerja di perusahaan tersebut</p>	<p>40. Saya memilih perusahaan tanpa melihat penilaian orang lain terhadap perusahaan tersebut</p> <p>46. Perusahaan tersebut <i>tidak</i> sama/seperti perusahaan lainnya</p> <p>52. Perusahaan tersebut tidak akan merubah apapun sekalipun saya bekerja disana</p> <p>41. Baik tidaknya pandangan masyarakat pada perusahaan tersebut bukanlah pertimbangan saya memilih perusahaan</p> <p>47. Besar kecilnya penilaian masyarakat terhadap suatu perusahaan tidak akan berpengaruh apa-apa untuk saya</p> <p>53. Saya enggan berbicara dengan orang lain jika saya bekerja di perusahaan tersebut</p>
--	---	---	--	---

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

	3. Perusahaan memiliki jaringan luas	39. Saya memilih perusahaan yang dikenal banyak orang  45. Semakin dikenalnya suatu perusahaan, semakin saya ingin bekerja dalam perusahaan tersebut  51. Penilaian masyarakat memiliki peran penting dalam mempengaruhi saya memilih pekerjaan	42. <del>Diketahui masyarakatnya</del> perusahaan bukanlah pertimbangan saya  48. Tolak ukur perusahaan yang saya inginkan bukanlah dari penilaian masyarakat  54. Saya memilih perusahaan tanpa pengaruh dari penilaian masyarakat	terboreng, hati pembinaan

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

*Professional Judgment* : Dr. Erika Setyaning Kusumaputri, S.Psi, M.Si  
 Penyusun : Dany Fajar Setiawan

Definisi Ketertarikan ( <i>attractiveness</i> )	
Ketertarikan ( <i>attractiveness</i> ) adalah pandangan yang menggabungkan gagasan atas apa yang pelamar kerja inginkan dan pelamar kerja cari dalam sebuah perusahaan, serta kemampuan perusahaan dalam memuaskan dan memberikan kesejahteraan pada karyawannya	

Aspek	Indikator Perilaku	Item		Masukan <i>Professional Judgment</i>
		Favorable	Unfavorable	
1. Persepsi ketertarikan organisasi tercermin pada pikiran dan afeksi individu terhadap sikap dan perilaku organisasi yang memihak kepada karyawan	1. Nyaman dalam bekerja	1. Saya menemukan kriteria perusahaan yang saya harapkan	4. Perusahaan tersebut memiliki kriteria berbeda dengan yang saya harapkan	
		7. Saya akan menikmati bekerja di perusahaan tersebut.	10. Saya tidak akan bisa menikmati pekerjaan saya di perusahaan tersebut.	
	2. Minat untuk bekerja	13. Saya akan bertahan untuk waktu yang lama hingga masa kerja saya berakhir	16. Saya ragu dapat bertahan lama jika bekerja di perusahaan tersebut	
		2. Bekerja di perusahaan tersebut adalah keputusan yang tepat	5. Saya akan mempertimbangkan lebih jika harus bekerja pada perusahaan tersebut.	
		8. Perusahaan tersebut akan mendorong saya untuk giat bekerja.	11. Perusahaan tersebut tidak akan mampu mendorong saya untuk	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

			14. Saya akan bekerja maksimal untuk perusahaan tersebut	17. Bekerja hanyalah rutinitas biasa yang harus dikerjakan.	
	3. Penikiran yang sama		3. Perusahaan tersebut sudah seperti apa yang saya pikirkan sebelumnya	6. Perusahaan tersebut bukanlah seperti yang saya pikirkan sebelumnya	
		9. Saya dan perusahaan tersebut memiliki satu tujuan yang sama	15. Karir saya akan berkembang sejalan dengan majunya perusahaan	12. Tujuan perusahaan tersebut bukan hal penting bagi saya	
			19. Kebijakan pada perusahaan tersebut membawa saya lebih optimis dalam bekerja	18. Bekerja dengan pola pikir yang tidak sejalan dengan perusahaan akan terasa sulit	
2. Keinginan ( <i>Intentions</i> ) adalah sebuah ketentuhan dasar yang mengatakan bahwa manusia melakukan apapun secara alamiah dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan dalam diri mereka	1. Kebijakan yang mendukung karyawan		25. Kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut akan mempermudah saya ketika bekerja	28. Kebijakan pada perusahaan tersebut mempersulit saya untuk maju.	
		31. Kebijakan-kebijakan tersebut adil bagi karyawan	34. Kebijakan-kebijakan tersebut hanya untuk kepentingan perusahaan		

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

2. Pengembangan diri		20. Saya akan dengan mudah <del>meningkatkan</del> potensi saat bekerja di perusahaan tersebut	23. Perusahaan tersebut membatasi ruang gerak saya untuk berkembang	
		26. Saya yakin bisa membangun karir bersama dengan perusahaan tersebut	29. Mencapai puncak karir dengan perusahaan tersebut akan terasa berat	
	3. Kepedulian perusahaan	32. Perusahaan tersebut akan mampu membantu mengembangkan ide-ide saat saya bekerja.	35. Saya ragu perusahaan tersebut dapat merangsang saya menemukan ide-ide baru.	
		21. Saya senang jika perusahaan tersebut memberikan cuti bagi karyawan yang sakit.	24. Perusahaan tersebut terlihat kaku dan sulit dalam hal pertolongan cuti bagi karyawan yang sakit.	
		27. Apresiasi secara lisan harus diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja maksimal	30. Apresiasi lisan tidak diperlukan karena karyawan bekerja hanya demi uang	
		33. Perusahaan <del>sehat</del> akan mampu membentuk lingkungan kerja yang solid	36. Saya ragu perusahaan tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

<p>3. Prestise (<i>prestige</i>) adalah persepsi pelamar kerja berdasarkan norma sosial. Referensi sosial adalah dasar untuk membangun prestise dari sebuah cerminan sosial mengenai sejauh mana karakteristik perusahaan dianggap memiliki nilai positif atau negatif di mata sosial.</p>	<p>1. Perusahaan memiliki nilai dan <i>image</i> positif di mata masyarakat</p>	<p>37. Perusahaan yang memiliki kesan baik di mata masyarakat adalah hal penting bagi saya</p> <p>43. Banyak orang akan memuji jika saya bisa bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>49. Saya akan merasa terpuji jika bekerja di perusahaan tersebut</p>	<p>40. Saya memilih perusahaan tanpa orang lain terhadap perusahaan tersebut</p> <p>46. Orang-orang dapat bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>52. Orang tidak akan peduli jika saya bisa bekerja di perusahaan tersebut</p>	<p>45. <i>Mengapa tidak bekerja di perusahaan lain? Mengevaluasi 100 perusahaan 100.</i></p> <p><i>Selalu ada yang bekerja di tempat yang lebih baik.</i></p> <p><i>Tidak ada yang bekerja di tempat yang lebih baik.</i></p> <p><i>Tempat yang lebih baik.</i></p>
<p>1. Perusahaan dengan reputasi baik</p>	<p>38. Harga diri saya akan naik jika saya bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>44. Penilaian masyarakat terhadap perusahaan akan mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan saya</p> <p>50. Saya akan bangga jika memakai atribut perusahaan tersebut</p>	<p>41. Harga diri saya akan turun jika saya bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>47. Besar kecilnya penilaian masyarakat terhadap suatu perusahaan tidak akan berpengaruh apa-apa untuk saya</p> <p>53. Saya malu jika harus memakai atribut perusahaan tersebut</p>	<p>41. Harga diri saya akan turun jika saya bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>47. Besar kecilnya penilaian masyarakat terhadap suatu perusahaan tidak akan berpengaruh apa-apa untuk saya</p> <p>53. Saya malu jika harus memakai atribut perusahaan tersebut</p>	
<p>2. Perusahaan memiliki jaringan luas</p>	<p>39. Saya memilih perusahaan yang dikenal banyak orang</p>	<p>42. Terkenalnya suatu perusahaan bukanlah pertimbangan saya</p>	<p>42. Terkenalnya suatu perusahaan bukanlah pertimbangan saya</p>	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

		<p>45. Saya memilih perusahaan yang sudah terbukti memiliki banyak pengalaman</p> <p>51. Jika perusahaan memiliki jaringan yang luas maka sayapun akan terkena dampak baiknya</p>	<p>48. Saya tidak memikirkan latar belakang pengalaman suatu perusahaan</p> <p>54. Besar kecilnya jangkauan jaringan perusahaan tidak akan berdampak apa-apa untuk saya</p>	
--	--	---	---	--

Saya bangga pada perusahaan yg memiliki jaringan yg luas.

48 Saya akan memiliki pengalaman yg memperkaya pangkalan ilmu penambah

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

*Professional Judgment* : Dr. Erika Setyaniti Kusumaputri, S.Psi, M.Si  
 Penyusun : Dany Fajar setiawan

**Definisi Ketertarikan (*attractiveness*)**  
 Ketertarikan (*attractiveness*) adalah pandangan yang mengagabungkan gagasan atas apa yang pelamar kerja inginkan dan pelamar kerja cari dalam sebuah perusahaan, serta kemampuan perusahaan dalam memuaskan dan memberikan kesejahteraan pada karyawannya

Aspek	Indikator Perilaku	Item		Masukan <i>Professional Judgment</i>
		Favorable	Unfavorable	
1. Persepsi ketertarikan organisasi tercermin pada pikiran dan afeksi individu terhadap sikap dan perilaku organisasi yang memihak kepada karyawan.	1. Nyaman dalam bekerja	1. Saya menemukan kriteria perusahaan yang saya harapkan	4. Perusahaan tersebut memiliki kriteria berbeda dengan yang saya harapkan	
		7. Saya akan menikmati bekerja di perusahaan tersebut.	10. Saya tidak akan bisa menikmati pekerjaan saya di perusahaan tersebut.	
	2. Minat untuk bekerja	13. Saya akan bertahan untuk waktu yang lama hingga masa kerja saya berakhir	16. Saya ragu dapat bertahan lama jika bekerja di perusahaan tersebut	
		2. Bekerja di perusahaan tersebut adalah keputusan yang tepat	5. Saya akan mempertimbangkan lebih jika harus bekerja pada perusahaan tersebut.	
		8. Perusahaan tersebut akan mendorong saya untuk giat bekerja	11. Perusahaan tersebut tidak akan mampu mendorong saya untuk	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

	3. Pengiriman yang sama	14. Saya akan bekerja maksimal untuk perusahaan tersebut 3. Perusahaan tersebut sudah seperti apa yang saya pikirkan sebelumnya 9. Saya dan perusahaan tersebut memiliki satu tujuan yang sama 15. Karir saya akan berkembang sejalan dengan majunya perusahaan	17. Bekerja hanyalah rutinitas biasa yang harus dikerjakan. 6. Perusahaan tersebut bukanlah seperti yang saya pikirkan sebelumnya 12. Tujuan perusahaan tersebut bukan hal penting bagi saya 18. Bekerja dengan pola pikir yang tidak sejalan dengan perusahaan akan terasa sulit		
2. Keinginan ( <i>Intentions</i> ) adalah sebuah ketentuhan dasar yang mengatakan bahwa manusia melakukan apapun secara alamiah dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan dalam diri mereka	1. Kebijakan yang mendukung karyawan	19. Kebijakan pada perusahaan tersebut membawa saya lebih optimis dalam bekerja 25. Kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut akan mempermudah saya ketika bekerja 31. Kebijakan-kebijakan tersebut adil bagi karyawan	22. Saya ragu dengan kebijakan kerja pada perusahaan tersebut 28. Kebijakan pada perusahaan tersebut mempersulit saya untuk maju 34. Kebijakan-kebijakan tersebut hanya untuk kepentingan perusahaan		

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

2. Pengembangan diri	20. Saya akan dengan mudah menemukan potensi diri saat bekerja di perusahaan tersebut. 26. Saya yakin bisa membangun karir bersama dengan perusahaan tersebut 32. Perusahaan akan mampu membantu mengembangkan ide-ide saat saya bekerja.	23. Perusahaan tersebut membatasi ruang gerak saya untuk berkembang 29. Mencapai puncak karir dengan perusahaan tersebut akan terasa berat 35. Saya ragu perusahaan tersebut dapat merangsang saya menemukan ide-ide baru.	
3. Kepedulian perusahaan	21. Saya senang jika perusahaan tersebut memberikan cuti bagi karyawan yang sakit. 27. Apresiasi secara lisan harus diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja maksimal 33. Perusahaan tersebut akan mampu membentuk lingkungan kerja yang solid	24. Perusahaan tersebut terlihat kaku dan sulit dalam hal perizinan cuti bagi karyawan yang sakit. 30. Apresiasi lisan tidak diperlukan karena karyawan bekerja hanya demi uang 36. Saya ragu perusahaan tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

<p>3. Prestise (<i>prestige</i>) adalah persepsi pelamar kerja berdasarkan norma sosial. Referensi sosial adalah dasar untuk membangun prestise dari sebuah cerminan sosial mengenai sejauh mana karakteristik perusahaan dianggap memiliki nilai positif atau negatif di mata sosial.</p>	<p>1. Perusahaan memiliki nilai dan <i>image</i> positif di mata masyarakat</p>	<p>37. Perusahaan yang memiliki kesan baik di mata masyarakat adalah hal penting bagi saya</p> <p>43. Banyak orang akan menyuji jika saya bisa bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>49. Saya akan merasa terpandang jika bekerja di perusahaan tersebut</p>	<p>40. Saya memilih perusahaan tanpa mempertimbangkan <i>image</i> perusahaan tersebut</p> <p>46. Tidak akan ada reaksi apapun dari orang-orang yang mengetahui tempat saya bekerja</p> <p>52. Orang-orang tidak akan peduli tempat saya bekerja</p>	<p><i>perusahaan</i></p>
<p>2. Perusahaan dengan reputasi baik</p>	<p>38. Harga diri saya akan naik jika saya bekerja di perusahaan tersebut</p> <p>44. Penilaian masyarakat terhadap perusahaan akan mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan saya</p> <p>50. Saya akan bangga jika memkai atribut perusahaan tersebut</p>	<p>41. Memilih perusahaan, <del>tidak akan</del> <i>tidak akan</i> <del>berhubungan</del> <i>berhubungan</i> dengan harga diri seseorang</p> <p>47. Besar kecilnya penilaian masyarakat terhadap suatu perusahaan tidak akan berpengaruh apa-apa untuk saya</p> <p>53. Saya malu jika harus memkai atribut perusahaan tersebut</p>	<p><i>perusahaan</i></p>	<p><i>perusahaan</i></p>

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

	3. Perusahaan memiliki jaringan luas	39. Saya memilih perusahaan yang dikenal banyak orang	45. Saya memilih perusahaan yang banyak mendapatkan prestasi dan penghargaan dari pemerintah	51. Saya turut bangga jika perusahaan memiliki jaringan yang luas	42. Jaringan kerjasama suatu perusahaan bukanlah pertimbangan saya	48. Saya tidak memikirkan latar belakang prestasi dan penghargaan suatu perusahaan	54. Besar kecilnya jangkauan jaringan perusahaan tidak akan berdampak apa-apa untuk saya
--	--------------------------------------	---	--	---	--	--	--

Respon Jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

b. Tabulasi Data *Try Out* Aitem Ketertarikan

Subjek	Skor Aitem																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2
2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2
3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	4	3	1	3	5	3	2	3	5	1	5	5	1	5	5	5
5	3	4	4	2	1	2	2	3	1	3	3	1	1	3	5	2	3	1
6	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	1	4	1
7	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
8	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	1
9	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	1
10	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1
11	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2
12	4	2	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
13	4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4
14	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	1
15	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4
16	5	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1
17	5	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
18	4	2	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	2
19	2	4	5	2	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4
20	3	4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	1	2	1
21	3	4	2	3	1	1	3	4	2	1	1	3	5	3	3	1	4	2
22	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	5	4	5	1
23	4	2	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2
24	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	5	1
25	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	1	3	4	4	2
26	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	5	5
27	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
28	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2
29	5	4	2	4	1	4	2	5	3	1	2	4	2	5	3	4	4	4
30	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1
31	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	2	2	1	2	3	4
32	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
33	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2
34	4	2	4	2	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4
35	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
36	4	3	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
37	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	2	2
38	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4
39	2	4	4	4	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	1

Subjek	Skor Aitem																	
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4
4	5	1	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5
5	2	3	5	4	5	3	3	4	5	3	2	3	4	2	3	1	2	3
6	4	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3
7	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
8	3	5	5	4	4	4	3	3	5	1	2	4	3	4	4	3	3	3
9	3	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	3	3	5	4	3
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
12	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
14	3	2	5	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4
15	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	5	5	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
17	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	5	3	3	1	3	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	1	3	1	3	4	1	2	3	2	4	3	2	1	3
20	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
21	4	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2
22	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
24	3	3	5	2	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4
25	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	1	5	4
29	5	4	5	3	4	5	5	4	3	1	4	1	5	5	5	3	3	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2
31	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	1	3	3
34	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
35	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4
36	2	3	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	3	3
37	5	3	5	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
39	2	2	4	2	1	2	3	3	5	2	1	5	2	2	2	2	2	2
40	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3

SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Subjek	Skor Aitem																		
	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	Jumlah
1	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	195
2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	5	4	166
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	198
4	5	3	5	5	5	3	1	5	5	3	1	3	3	3	5	5	5	3	199
5	5	3	3	4	1	4	1	5	4	4	1	3	1	3	4	5	5	5	162
6	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	177
7	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	202
8	5	2	2	4	4	4	2	3	5	3	1	5	3	2	4	3	3	5	178
9	5	3	5	3	3	5	1	3	5	3	3	2	2	1	5	3	4	2	187
10	4	2	3	4	5	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	179
11	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	191
12	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	183
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	212
14	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	172
15	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	202
16	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	154
17	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	208
18	5	3	3	3	2	2	3	5	2	3	2	2	4	3	5	3	2	5	180
19	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	1	3	2	5	4	4	2	5	161
20	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	137	
21	5	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	154
22	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	2	4	5	207
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	191
24	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	183
25	4	3	4	2	2	2	4	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	189
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	258
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	205
28	5	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	200
29	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1	1	3	5	5	5	3	1	3	194
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	191
31	5	3	5	4	2	4	3	4	5	2	4	4	3	5	5	3	4	4	200
32	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	207
33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	184
34	5	2	3	5	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	5	4	195
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	212
36	5	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	2	4	2	153
37	4	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	4	3	5	189
38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	178
39	4	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	131
40	5	2	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	192

SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Lembar Manipulation Check

Pengantar

Pemberian *booklet company profile* dengan penambahan unsur materi kompensasi dan dukungan organisasi pada dua buah jenis *booklet* yang berbeda merupakan sebuah perlakuan yang di desain oleh peneliti yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara aspek kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap keterarikan (*attractiveness*) pelamar kerja.

*Focus Group Discussion* (FGD) dengan tim HRD dilakukan sebagai tahap cek manipulasi modul atau *booklet* yang akan diberikan sebagai perlakuan kepada peserta. Berikut adalah aspek dan pernyataan yang tertera dalam *booklet company profile* tersebut :

A. *Booklet company profile* berbasis kompensasi (*compensation*)

No	Aspek	Pertanyaan	Feedback
1.	Gaji ( <i>Salary</i> ) (Gaji merupakan sebuah cerminan dari tingkat pengalaman dan keberlanjutan suatu kinerja untuk sebuah pekerjaan dan demi kepentingan organisasi. Gaji memungkinkan setiap orang untuk bisa memenuhi setiap tujuan dan gaya hidup.	Apakah pernyataan pada konten materi <i>booklet</i> dibawah ini sudah mewakili aspek gaji ( <i>salary</i> ) ?  1. Dengan penawaran gaji yang tinggi memungkinkan anda untuk memenuhi setiap tujuan dan kebutuhan anda. Disini kami mencari karyawan dengan top kualifikasi, memiliki integritas dan disiplin tinggi, serta berjiwa kompetitif demi kemajuan perusahaan.	OK

c. Validitas Perlakuan

<p>2.</p> <p>Keuntungan (<i>Benefits</i>)          Benefits yang dimaksudkan disini adalah dimana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan imbalan kerja berupa asuransi-asuransi, sebuah penghargaan non tunai, dan pelayanan kesehatan. Adapun seluruh cakupan diatas juga ditentukan oleh masa kerja.</p>	<p>Apakah pernyataan dibawah ini sudah menggambarkan secara jelas aspek keuntungan (<i>benefits</i>) ?</p> <p>1. Perusahaan kami memungkinkan setiap karyawan untuk mendapatkan kesempatan dalam hal fasilitas tunjangan non tunai, dan pelayanan kesehatan untuk para karyawan.</p> <p>2. Asuransi Kesehatan dan asuransi keselamatan kerja adalah poin penting dalam menjamin keselamatan jiwa karyawan ketika sedang bekerja, dan hal tersebut adalah prioritas kami.</p>	<p>Oke</p> <p>Oke</p>
<p>3.</p> <p>Insentif Jangka Pendek (<i>Short-Term Incentive</i>)          Insentif jangka pendek biasanya dirancang untuk memberikan sebuah penghargaan dengan target jangka waktu atau tingkat pemenuhan pendek (seringkali tahunan). Dalam hal ini insentif jangka pendek tidak bersifat tetap, bisa turun atau naik, dan seringkali dikaitkan dengan kinerja seseorang. Selain itu, bentuk insentif seperti ini biasanya berhubungan dengan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan dalam setiap tahunnya. Dengan kata lain, perusahaan harus</p>	<p>Apakah pernyataan konten materi dalam booklet dibawah ini sudah menggambarkan aspek Insentif Jangka Pendek (<i>short-term incentive</i>) dengan jelas)</p> <p>1. Dalam hal peningkatan kualitas dan mutu kerja, perusahaan kami menawarkan insentif jangka pendek setiap tahunnya untuk karyawan-karyawan yang berprestasi dan memberikan kontribusi secara aktif untuk perusahaan.</p>	<p>Sertakan Contoh insentif Jangka Pendek</p>

<p>tetap mengeluarkan insentif jangka pendek sekalipun profitabilitas perusahaan sedang rendah.</p>	<p>4. Insentif Jangka Panjang (<i>Long-Term Incentive</i>)          Hampir serupa dengan insentif jangka pendek, yang membedakan adalah target jangka waktu dan tingkat pemenuhan yang seringkali dilakukan tiga hingga lima tahun sekali. Insentif jangka panjang diberikan kepada mereka yang memiliki posisi khusus dan memiliki hubungan dengan pencapaian target tertentu untuk tujuan perusahaan. Insentif jangka panjang banyak dipengaruhi oleh pagak penghasilan, keadaan pasar saham dan lain-lain.</p>	<p>Apakah pernyataan dibawah ini sudah menggambarkan secara jelas aspek keuntungan (<i>Benefits</i>) ?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kami membuka kesempatan bagi karyawan untuk mencapai target-target perusahaan dengan insentif yang memuaskan pada setiap target yang telah berhasil dicapai.</li> <li>2. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik di perusahaan akan diberikan kesempatan untuk mendapatkan insentif jangka panjang sesuai dengan apa yang telah ia kontribusikan untuk perusahaan.</li> </ol> <p>Sertakan contoh insentif jangka panjang.</p>
<p>Saran untuk peneliti :</p>		

Narasumber: Eiman Daryafinansia  
 HRD PT. Sate Stock Indonesia,

Lembar Manipulation Check

Pengantar

Pemberian *booklet company profile* dengan penambahan unsur materi kompensasi dan dukungan organisasi pada dua buah jenis *booklet* yang berbeda merupakan sebuah perlakuan yang di desain oleh peneliti yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara aspek kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja.

*Focus Group Discussion* (FGD) dengan tim HRD dilakukan sebagai tahap cek manipulasi modul atau *booklet* yang akan diberikan sebagai perlakuan kepada peserta. Berikut adalah aspek dan pernyataan yang tertera dalam *booklet company profile* tersebut :

A. *Booklet company profile* berbasis kompensasi (*compensation*)

No	Aspek	Pertanyaan	Feedback
1.	Gaji ( <i>Salary</i> ) Gaji merupakan sebuah cerminan dari tingkat pengalaman dan keberlanjutan suatu kinerja untuk sebuah pekerjaan dan demi kepentingan organisasi. Gaji memungkinkan setiap orang bisa memenuhi setiap tujuan dan gaya hidup.	Apakah pernyataan pada konten materi <i>booklet</i> dibawah ini sudah mewakili aspek gaji ( <i>salary</i> ) ?  1. Dengan penawaran gaji yang tinggi memungkinkan anda untuk memenuhi setiap tujuan dan kebutuhan anda? Disini kami mencari karyawan dengan top kualifikasi, memiliki integritas dan disiplin tinggi, serta berjiwa kompetitif demi kemajuan perusahaan.	→ Karena ada kalimat ini? → Jelas paku

↳ *Indikator* *kenis* *manajemen* *gaji* *teknis*



<p>2. Keuntungan (<i>Benefits</i>) Benefit yang dimaksudkan disini adalah dimana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan imbalan kerja berupa asuransi-asuransi, sebuah penghargaan non tunai, dan pelayanan kesehatan. Adapun seluruh cakupan diatas juga ditentukan oleh masa kerja.</p>	<p>Apakah pernyataan dibawah ini sudah menggambarkan secara jelas aspek keuntungan (<i>benefits</i>) ?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan kami memungkinkan setiap karyawan untuk mendapatkan kesempatan dalam hal fasilitas tujuangan non tunai, dan pelayanan kesehatan untuk para karyawan.</li> <li>2. Asuransi Kesehatan dan asuransi keselamatan kerja adalah poin penting dalam menjamin keselamatan jiwa karyawan ketika sedang bekerja, dan hal tersebut adalah prioritas kami.</li> </ol>	<p>Ok</p> <p>Ok</p>
<p>3. Insentif Jangka Pendek (<i>Short-Term Incentive</i>) Insentif jangka pendek biasanya dirancang untuk memberikan sebuah penghargaan dengan target jangka waktu atau tingkat pemenuhan pendek (seringkali tahunan). Dalam hal ini insentif jangka pendek tidak bersifat tetap, bisa turun atau naik, dan seringkali dikaitkan dengan kinerja seseorang. Selain itu, bentuk insentif seperti ini biasanya berhubungan dengan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan dalam setiap tahunnya. Dengan kata lain, perusahaan harus</p>	<p>Apakah pernyataan konten materi dalam booklet dibawah ini sudah menggambarkan aspek Insentif Jangka Pendek (<i>short-term incentive</i>) dengan jelas)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam hal peningkatan kualitas dan mutu kerja, perusahaan kami menawarkan insentif jangka pendek setiap tahunnya untuk karyawan-karyawan yang berprestasi dan memberikan kontribusi secara aktif untuk perusahaan.</li> </ol>	<p>Ok</p>

tetap mengeluarkan insentif jangka pendek sekalipun profitabilitas perusahaan sedang rendah.		
<p>4. Insentif Jangka Panjang (<i>Long-Term Incentive</i>)</p> <p>Hampir serupa dengan insentif jangka pendek, yang membedakan adalah target jangka waktu dan tingkat pemenuhan yang seringkali dilakukan tiga hingga lima tahun sekali. Insentif jangka panjang diberikan kepada mereka yang memiliki posisi khusus dan memiliki hubungan dengan pencapaian target tertentu untuk tujuan perusahaan. Insentif jangka panjang banyak dipengaruhi oleh pajak penghasilan, keadaan pasar saham dan lain-lain.</p>	<p>Apakah pernyataan di bawah ini sudah menggambarkan secara jelas aspek keuntungan (<i>benefits</i>) ?</p> <p>1. Kami membuka kesempatan bagi karyawan untuk mencapai target-target perusahaan dengan insentif yang memuaskan pada setiap target yang telah berhasil dicapai.</p> <p>2. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik di perusahaan akan diberikan kesempatan untuk mendapatkan insentif jangka panjang sesuai dengan apa yang telah ia kontribusikan untuk perusahaan.</p>	<p>Ok</p> <p>Ok</p>

Saran untuk peneliti :

Narasumber : Okta Nur Rohmah  
 HRD PT. Sate Stock Indonesia.

### Lembar Manipulation Check

#### Pengantar

Pemberian *booklet company profile* dengan penambahan aspek kompensasi dan dukungan organisasi pada dua buah jenis *booklet* yang berbeda merupakan sebuah perlakuan yang di desain oleh peneliti yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara aspek kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja.

*Focus Group Discussion* (FGD) dengan tim HRD dilakukan sebagai tahap cek manipulasi modul atau *booklet* yang akan diberikan sebagai perlakuan kepada peserta. Berikut adalah aspek dan pernyataan yang tertera dalam *booklet company profile* tersebut :

#### B. *Booklet company profile* berbasis dukungan organisasi (*organizational support*)

No	Aspek	Pertanyaan	Feedback
1.	Aspek Keadilan ( <i>fairness</i> ) Sikap adil seringkali diwujudkan dengan bagaimana perusahaan memperlakukan dan memperhatikan karyawannya secara sama rata, kesempatan memperoleh promosi jabatan yang sama, dan kesempatan mendapatkan tantangan pekerjaan. Lebih lanjut, keadilan juga berlaku pada bagaimana perusahaan memberikan penghargaan atau hukuman kepada karyawan yang berprestasi atau yang melakukan kesalahan dalam bekerja.	Apakah pernyataan pada konten materi <i>booklet</i> di bawah ini sudah mewakili aspek keadilan ( <i>fairness</i> ) ? 1. Dalam hal pola kerja, perusahaan kami mengutamakan kerjasama <i>team</i> yang dinamis dengan meyakinkan setiap anggota untuk bisa berkontribusi dalam memberikan saran dan aspirasi demi kemajuan organisasi 2. Perusahaan kami berorientasi pada ketertarikan karyawan dan menjunjung tinggi keadilan pada setiap keputusan yang dibuat. Kami memberikan sepenuhnya kepercayaan pada karyawan untuk diberikan tanggung jawab	Sudah bagus, namun kalimat mengenai keadilan bisa direragas lagi. Oke

	pekerjaan, serta menetapkan target dan berusaha mencapai target tersebut dengan hasil yang memuaskan.	
<p>2. Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan (<i>Rewards and Job Conditions</i>)          Penghargaan yang sesuai dengan apa yang karyawan harapkan dapat memunculkan sikap untuk terus memberikan kontribusi bagi perusahaan dan hal itu tentu meningkatkan dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan. Penghargaan disini juga termasuk pengakuan dari perusahaan atas kinerja karyawan, penghargaan langsung dari atasan (<i>private rewards</i>), dan pemberian pelatihan pengembangan karyawan bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan kondisi pekerjaan meliputi bagaimana perusahaan membangun suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawannya.</p>	<p>Apakah pernyataan dibawah ini sudah menggambarkan secara jelas aspek penghargaan dan kondisi pekerjaan (<i>rewards and job conditions</i>) ?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kami memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan mutu kerja karyawan</li> <li>2. Kami mengembangkan hubungan saling percaya antara organisasi dan setiap anggota organisasi dengan menioptakan iklim kerja yang kondusif dimana setiap karyawan dapat berkerjasama secara optimal dan mendapatkan kenyanaman di lingkungan kerja.</li> </ol>	<p>Diambil dari kata "jetera mak-simal"</p> <p>Ok</p>
<p>3. Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>)          Pengaruh atasan (<i>supervisor</i>) terhadap dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan muncul akibat kesan yang karyawan terima atas dasar peran <i>supervisor</i> sebagai pengawas, pembina, membimbing dan</p>	<p>Apakah pernyataan konten materi dalam booklet dibawah ini sudah menggambarkan aspek dukungan atasan (<i>supervisor support</i>) secara jelas?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prosedur dan kebijakan-keijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan terkait fleksibilitas waktu kerja, dispensasi kerja</li> </ol>	<p>Ok</p>

<p>pengevaluasi. Dalam hal ini termasuk juga kebijakan atasan pada kondisi tertentu yang dihadapi oleh karyawan, seperti pemberian cuti dan dispensasi kerja.</p>	<p>dan lain-lain, adalah berdasarkan nilai-nilai etika, sosial, yang berpihak pada kesejahteraan karyawan</p> <p>2. Perusahaan kami mengedepankan kedekatan hubungan baik sesama karyawan ataupun dengan atasan dengan cara melakukan pengawasan dan evaluasi bersama secara rutin. Hal ini bertujuan untuk dapat saling menyampaikan informasi secara jelas serta menyelesaikan perbedaan pendapat dengan komunikasi terbuka antar sesama anggota.</p>	<p>Sudah baik, walaupun Keselamatan &amp; Sedikit sulit dipahami.</p>
<p>Saran untuk peneliti :</p> <p>Design, font, gambar, OKE!</p>		

Narasumber: Okti Nur Rohmah  
 HED PT. Sale Stock Indonesia.

Lembar Manipulation Check

Pengantar

Pemberian *booklet company profile* dengan penambahan aspek kompensasi dan dukungan organisasi pada dua buah jenis *booklet* yang berbeda merupakan sebuah perlakuan yang di desain oleh peneliti yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh antara aspek kompensasi (*compensation*) dan dukungan organisasi (*organizational support*) terhadap ketertarikan (*attractiveness*) pelamar kerja.

*Focus Group Discussion* (FGD) dengan tim HRD dilakukan sebagai tahap cek manipulasi modul atau *booklet* yang akan diberikan sebagai perlakuan kepada peserta. Berikut adalah aspek dan pernyataan yang tertera dalam *booklet company profile* tersebut :

B. *Booklet company profile* berbasis dukungan organisasi (*organizational support*)

No	Aspek	Pertanyaan	Feedback
1.	Aspek Keadilan ( <i>fairness</i> ) Sikap adil seringkali diwujudkan dengan bagaimana perusahaan memperlakukan dan memperhatikan karyawannya secara sama rata, kesempatan memperoleh promosi jabatan yang sama, dan kesempatan mendapatkan tantangan pekerjaan. Lebih lanjut, keadilan juga berlaku pada bagaimana perusahaan memberikan penghargaan atau hukuman kepada karyawan yang berprestasi atau yang melakukan kesalahan dalam bekerja.	Apakah pernyataan pada konten materi <i>booklet</i> dibawah ini sudah mewakili aspek keadilan ( <i>fairness</i> ) ? 1. Dalam hal pola kerja, perusahaan kami mengutamakan kerjasama <i>team</i> yang dinamis dengan meyakinkan setiap anggota untuk bisa berkontribusi dalam memberikan saran dan aspirasi demi kemajuan organisasi 2. Perusahaan kami berorientasi pada ketertarikan karyawan dan menjunjung tinggi keadilan pada setiap keputusan yang dibuat. Kami memberikan sepenuhnya kepercayaan pada karyawan untuk diberikan tanggung jawab	Oke Oke Oke

	<p>pekerjaan, serta menetapkan target dan berusaha mencapai target tersebut dengan hasil yang memuaskan.</p>	
<p>2. Penghargaan dan Kondisi Pekerjaan (<i>Rewards and Job Conditions</i>)                  Penghargaan yang sesuai dengan apa yang karyawan harapkan dapat memunculkan sikap untuk terus memberikan kontribusi bagi perusahaan dan hal itu tentu meningkatkan dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan. Penghargaan disini juga termasuk pengakuan dari perusahaan atas kinerja karyawan, penghargaan langsung dari atasan (<i>private rewards</i>), dan pemberian pelatihan pengembangan karyawan bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan kondisi pekerjaan meliputi bagaimana perusahaan membangun suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawannya.</p>	<p>Apakah pernyataan dibawah ini sudah menggambarkan secara jelas aspek penghargaan dan kondisi pekerjaan (<i>rewards and job conditions</i>) ?</p> <p>1. Kami memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan mutu kerja karyawan.</p> <p>2. Kami mengembankan hubungan saling percaya antara organisasi dan setiap anggota organisasi dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif dimana setiap karyawan dapat berkerjasama secara optimal dan mendapatkan kenyamanan di lingkungan kerja.</p>	<p>Oke</p> <p>Meningkatkan kinerja &amp; Loyalitas to the point keivim kerja/ lingkungan kerja.</p>
<p>3. Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>)                  Pengaruh atasan (<i>supervisor</i>) terhadap dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan muncul akibat kesan yang karyawan terima atas dasar peran <i>supervisor</i> sebagai pengawas, pembina, pembinbing dan</p>	<p>Apakah pernyataan konten materi dalam booklet dibawah ini sudah menggambarkan aspek dukungan atasan (<i>supervisor support</i>) secara jelas?</p> <p>1. Prosedur dan kebijakan-kebijakan yang dikelibatkan oleh perusahaan terkait fleksibilitas waktu kerja, dispensasi kerja</p>	<p>Oke</p>

<p>1 pengevaluasi. Dalam hal ini termasuk juga kebijakan atasan pada kondisi tertentu yang dihadapi oleh karyawan, seperti pemberian cuti dan dispensasi kerja.</p>	<p>2. Perusahaan kami mengedepankan kedekatan hubungan baik sesama karyawan ataupun dengan atasan dengan cara melakukan pengawasan dan evaluasi bersama secara rutin. Hal ini bertujuan untuk dapat saling menyampaikan informasi secara jelas serta menyelesaikan perbedaan pendapat dengan komunikasi terbuka antar sesama anggota.</p>	<p>Dukungan atasan dalam bentuk apa? Saya kurang mengerti.</p>
<p>Saran untuk peneliti :                  Design Sufah Bagus.                  Font huruf sufah jelas.                  Kenapa ga lepret tersebut tidak Stalkan ? for Sussek yg menerima besebr.                  Menas</p>		

Narasumber : Kinan Dianharipinrikita  
 HRPD PT. Sale Stock Indonesia.



**LAMPIRAN II**  
**MODUL BOOKLET *COMPANY PROFILE***

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

- a. Booklet *Company Profile* Berbasis Kompensasi (*compensation*)



## Profil Perusahaan

Dunia industri teknik industri saat ini semakin berkembang dengan pesat.

Terdapat banyak produk-produk *engineering* yang mampu memenuhi kebutuhan pasar. Namun, pemenuhan akan kebutuhan-kebutuhan komponen mesin yang lengkap dan sesuai standar internasional merupakan keutamaan dan prioritas, dimana PT. Indo Jaya Sakti hadir sebagai solusi terbaik dalam memenuhi kebutuhan di bidang teknik mesin anda.

Berdiri sejak Tahun 1995, PT. Indo Jaya Sakti merupakan salah satu perusahaan *supplier engineering* swasta berpengalaman dan merupakan salah satu grup penyedia layanan komponen mesin terpercaya di Indonesia yang memiliki jejak rekam yang sudah diakui oleh dunia Internasional.

Saat ini jaringan distribusi produk PT. Indo Jaya Sakti sudah lebih dari 30 kota besar di Indonesia, dan menjadikan PT. Indo Jaya Sakti siap menjadi *partner* kepercayaan anda!



## Visi & Misi

Pengembangan operasional PT. Indo Jaya Sakti selalu berpedoman pada visi dan misi yang membantu perusahaan tetap fokus dalam meraih pencapaian keberhasilan. Visi dan Misi inilah yang membantu PT. Indo Jaya Sakti untuk selalu berupaya mencapai idealisme dengan meningkatkan kualitas dari segi aspek perusahaan, baik segi manajemen sumber daya manusia, fasilitas perusahaan hingga sarana dan prasarana kerja karyawan.

Visi dan Misi inilah yang membantu PT. Indo Jaya Sakti untuk selalu berupaya mencapai idealisme untuk keberhasilan jangka panjang perusahaan.

### Visi

Menjadi perusahaan *supplier* kebutuhan mesin terkemuka di Indonesia yang berkualitas serta didukung oleh sumber daya manusia yang disiplin, handal, dan profesional.

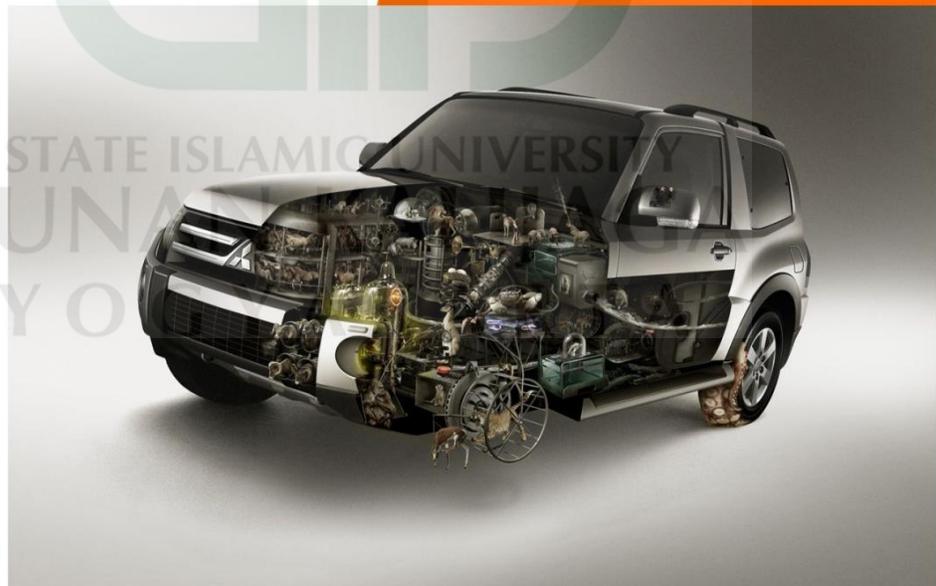
### Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, serta didukung oleh sarana kerja yang berteknologi tinggi, kami terus berupaya mengeluarkan produk-produk dengan kualitas terbaik.
2. Memberikan solusi-solusi terbaik dalam setiap permasalahan dan kebutuhan customer dalam bidang teknik.
3. Menjangkau dan memperluas distribusi kebutuhan-kebutuhan komponen mesin anda hingga ke pelosok tanah air.



## Produk-Produk kami

1. *Spare Part Mobil*
2. *Spare Part Motor*
3. *Spare Part Alat pertanian*
4. Berbagai Alat pertanian, seperti *Hand Tractor* dan beragam jenis mesin penggilingan bahan pangan.





## KEBIJAKAN-KEBIJAKAN PERUSAHAAN

1. Perusahaan kami menawarkan pemberian gaji tinggi sehingga memungkinkan anda mendapatkan kepuasan dalam memenuhi setiap tujuan dan kebutuhan anda.
2. Perusahaan kami memungkinkan setiap karyawan untuk mendapatkan kesempatan dalam hal fasilitas tunjangan seperti pelayanan kesehatan untuk para karyawan.



3. Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja adalah poin penting dalam menjamin keselamatan jiwa karyawan ketika sedang bekerja, dan hal tersebut adalah prioritas kami.

4. Dalam hal peningkatan kualitas dan mutu kerja, perusahaan kami menawarkan insentif jangka pendek berupa pemberian gaji tambahan yang akan diberikan pada tiap akhir tahun untuk karyawan-karyawan yang berprestasi dan memberikan kontribusi secara aktif untuk perusahaan.

5. Kami membuka kesempatan bagi karyawan untuk mencapai target-target perusahaan dengan insentif yang memuaskan pada setiap target yang telah berhasil dicapai.
6. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik di perusahaan akan diberikan kesempatan untuk mendapatkan insentif jangka panjang berupa pemberian gaji tambahan yang akan diberikan dalam kurun waktu minimal tiga tahun bekerja dan disesuaikan dengan apa yang telah ia kontribusikan untuk perusahaan.



## PARTNER KAMI

Dengan pengalaman lebih dari 10 tahun, PT. Indo Jaya Sakti telah membuktikan eksistensinya dalam melayani kebutuhan komponen mesin perusahaan besar di Indonesia.

Berikut merupakan beberapa perusahaan besar di Indonesia yang telah menjadi partner setia kami:

1. PT. Intan Mas Perkasa
2. PT. Indo Berlian Santosa
3. PT. Mc.Dugan Powell Indonesia
4. PT. Agro Auto Kencana



# PT. INDO JAYA SAKTI



## PENGHARGAAN

### 1. Best Company Award 2005-2015

*Best brand award* merupakan penghargaan yang diberikan untuk perusahaan yang dianggap "Best". Adapun kriteria *best* didasarkan atas survei yang dilakukan oleh para *Consulting Group* ternama di Indonesia.

### 2. Indonesia Top Company Award 2006-2015

PT. Jaya Indo Sakti menerima penghargaan Indonesia *Top Brand Award* pada kategori *engineering*. 10 Tahun mendapatkan predikat ini membuktikan bahwa PT. Indo jaya Sakti mampu mempertahankan kepercayaan dan memenuhi dengan baik kebutuhan-kebutuhan komponen mesin pasar.

## JEJAK REKAM PERUSAHAAN

### 2015

1. Kerjasama dengan *International Engineering Corporation (IEC)* untuk menunjang sektor perekonomian khususnya untuk pengusaha yang bergerak di bidang mesin di Indonesia.
2. Menandatangani *Memorandum of Understanding* dengan *International Engineering Corporation (IEC)*, anggota Kelompok Pengusaha-pengusaha yang bergerak dibidang mesin untuk merancang dan mengembangkan model pembiayaan bagi usaha mikro, kecil dan menengah di Indonesia

### 2010

Menandatangani *Memorandum of Understanding* dengan beberapa pihak dari perusahaan media terbesar di Indonesia untuk membangun kemitraan strategis dalam layanan telekomunikasi dan periklanan.

### 2005

Bekerja sama dengan institusi-institusi pendidikan di Indonesia dalam rangka memberikan dukungan terhadap dunia pendidikan di Indonesia dengan pemberian program beasiswa untuk anak berprestasi,

### 2000

Perluasan jaringan distribusi produk dan kantor cabang ke 5 kota besar di Indonesia (Medan, Bandung, Semarang, Yogyakarta, dan Surabaya).

### 1995

Awal didirikan dengan nama CV. Indo Jaya Sakti





---

# **PT. INDO JAYA SAKTI**

COMPANY PROFILE



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

- b. Booklet Company Profile Berbasis Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)



## Profil Perusahaan

Dunia industri teknik industri saat ini semakin berkembang dengan pesat.

Terdapat banyak produk-produk *engineering* yang mampu memenuhi kebutuhan pasar. Namun, pemenuhan akan kebutuhan-kebutuhan komponen mesin yang lengkap dan sesuai standar internasional merupakan keutamaan dan prioritas, dimana PT. Indo Jaya Sakti hadir sebagai solusi terbaik dalam memenuhi kebutuhan di bidang teknik mesin anda.

Berdiri sejak Tahun 1995, PT. Indo Jaya Sakti merupakan salah satu perusahaan *supplier engineering* swasta berpengalaman dan merupakan salah satu grup penyedia layanan komponen mesin terpercaya di Indonesia yang memiliki jejak rekam yang sudah diakui oleh dunia Internasional.

Saat ini jaringan distribusi produk PT. Indo Jaya Sakti sudah lebih dari 30 kota besar di Indonesia, menjadikan PT. Indo Jaya Sakti siap menjadi *partner* kepercayaan anda!



## Visi & Misi

Pengembangan operasional PT. Indo Jaya Sakti selalu berpedoman pada visi dan misi yang membantu perusahaan tetap fokus dalam meraih pencapaian keberhasilan. Visi dan Misi inilah yang membantu PT. Indo Jaya Sakti untuk selalu berupaya mencapai idealisme dengan meningkatkan kualitas dari segi aspek perusahaan, baik segi manajemen sumber daya manusia, fasilitas perusahaan hingga sarana dan prasarana kerja karyawan.

Visi dan Misi inilah yang membantu PT. Indo Jaya Sakti untuk selalu berupaya mencapai idealisme untuk keberhasilan jangka panjang perusahaan.

### Visi

Menjadi perusahaan *supplier* kebutuhan mesin terkemuka di Indonesia yang berkualitas serta didukung oleh sumber daya manusia yang disiplin, handal, dan profesional.

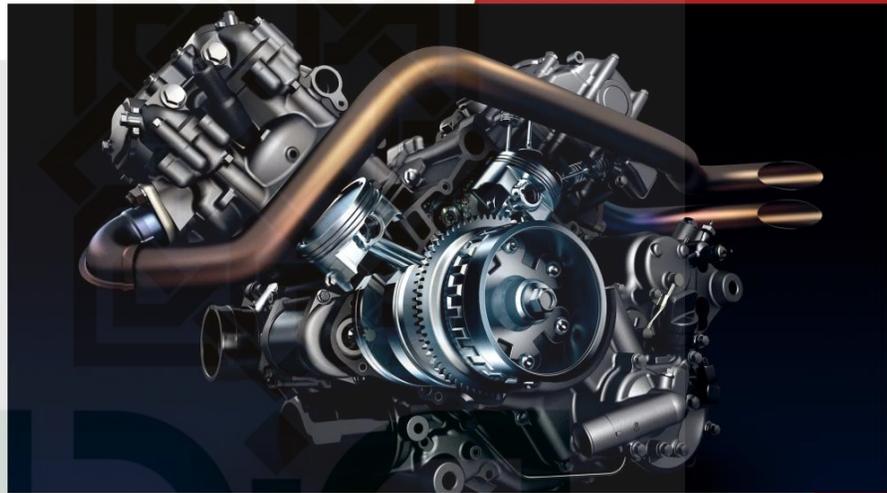
### Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, serta didukung oleh sarana kerja yang berteknologi tinggi, kami terus berupaya mengeluarkan produk-produk dengan kualitas terbaik.
2. Memberikan solusi-solusi terbaik dalam setiap permasalahan dan kebutuhan customer dalam bidang teknik.
3. Menjangkau dan memperluas distribusi kebutuhan-kebutuhan komponen mesin anda hingga ke pelosok tanah air.



## Produk-Produk kami

1. *Spare Part Mobil*
2. *Spare Part Motor*
3. *Spare Part Alat pertanian*
4. Berbagai Alat pertanian, seperti *Hand Tractor* dan beragam jenis mesin penggilingan bahan pangan.





## KEBIJAKAN-KEBIJAKAN PERUSAHAAN

1. Dalam hal pola kerja, perusahaan kami mengutamakan kerjasama *team* yang dinamis dengan memberikan kesempatan yang sama tiap anggota untuk bisa berkontribusi dalam memberikan saran dan aspirasi demi kemajuan organisasi
2. Perusahaan kami berorientasi pada keterbukaan karyawan dan menjunjung tinggi keadilan pada setiap keputusan yang dibuat. Kami memberikan sepenuhnya kepercayaan pada karyawan untuk diberikan tanggung jawab pekerjaan serta menetapkan target dan berusaha mencapai target tersebut dengan hasil yang memuaskan.
3. Kami memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan mutu kerja karyawan.
4. Dalam perusahaan, Kami mengembangkan iklim kerja yang kondusif dan kekeluargaan dimana setiap karyawan dapat bekerjasama secara optimal dan mendapatkan kenyamanan di lingkungan kerja sehingga memberikan kinerja yang maksimal.
5. Prosedur dan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan terkait fleksibilitas waktu kerja cuti kerja, dispensasi kerja dan lain-lain, adalah berdasarkan nilai-nilai etika, sosial, yang berpihak pada kesejahteraan karyawan.
6. Perusahaan kami mengedepankan kedekatan hubungan baik sesama karyawan ataupun dengan atasan dengan cara melakukan pembinaan dan evaluasi bersama secara rutin. Hal ini bertujuan untuk dapat membangun kedekatan emosi antar anggota organisasi demi mewujudkan lingkungan kerja yang solid dan dinamis.



## PARTNER KAMI

Dengan pengalaman lebih dari 10 tahun, PT. Indo Jaya Sakti telah membuktikan eksistensinya dalam melayani kebutuhan komponen mesin perusahaan besar di Indonesia.

Berikut merupakan beberapa perusahaan besar di Indonesia yang telah menjadi partner setia kami:

1. PT. Intan Mas Perkasa
2. PT. Indo Berlian Santosa
3. PT. Mc.Dugan Powell Indonesia
4. PT. Agro Auto Kencana



# PT. INDO JAYA SAKTI



## PENGHARGAAN

### 1. Best Company Award 2005-2015

*Best brand award* merupakan penghargaan yang diberikan untuk perusahaan yang dianggap "Best". Adapun kriteria *best* didasarkan atas survei yang dilakukan oleh para Consulting Group ternama di Indonesia.

### 2. Indonesia Top Company Award 2006-2015

PT. Jaya Indo Sakti menerima penghargaan Indonesia *Top Brand Award* pada kategori *engineering*. 10 Tahun mendapatkan predikat ini membuktikan bahwa PT. Indo jaya Sakti mampu mempertahankan kepercayaan dan memenuhi dengan baik kebutuhan-kebutuhan komponen mesin pasar.

## JEJAK REKAM PERUSAHAAN

### 2015

1. Kerjasama dengan *International Engineering Corporation (IEC)* untuk menunjang sektor perekonomian khususnya untuk pengusaha yang bergerak di bidang mesin di Indonesia.
2. Menandatangani *Memorandum of Understanding* dengan *International Engineering Corporation (IEC)*, anggota kelompok pengusaha-pengusaha yang bergerak dibidang mesin untuk merancang dan mengembangkan model pembiayaan bagi usaha mikro, kecil dan menengah di Indonesia

### 2010

Menandatangani *Memorandum of Understanding* dengan beberapa pihak dari perusahaan media terbesar di Indonesia untuk membangun kemitraan strategis dalam layanan telekomunikasi dan periklanan.

### 2005

Bekerja sama dengan institusi-institusi pendidikan di Indonesia dalam rangka memberikan dukungan terhadap dunia pendidikan di Indonesia dengan pemberian program beasiswa untuk anak berprestasi.

### 2000

Perluasan jaringan distribusi produk dan kantor cabang ke 5 kota besar di Indonesia (Medan, Bandung, Semarang, Yogyakarta, dan Surabaya).

### 1995

Awal didirikan dengan nama CV. Indo Jaya Sakti





---

# **PT. INDO JAYA SAKTI**

COMPANY PROFILE



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



**LAMPIRAN III**  
**PENGAMBILAN DATA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

a. Skala Ketertarikan (*Attractiveness*)

## **SKALA PENELITIAN**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**Program Studi Psikologi**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**  
**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**  
**Yogyakarta**  
**2016**

## PENGANTAR

Kami dari Team Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saat ini kami sedang melakukan penelitian mengenai ketertarikan pelamar kerja terhadap suatu perusahaan. Untuk melengkapi data dari penelitian yang kami lakukan, kami meminta bantuan anda untuk mengisi skala penelitian berikut ini. Kami dapat memberikan respon yang sesuai dengan yang anda rasakan setelah membaca dan mencermati *booklet company profile* tersebut.

Respon atau jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini, oleh karena itu, kami harapkan anda dapat mengisi skala dengan jujur dan serius. Selaku peneliti, kami mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan yang anda berikan atas kesediaannya untuk mengisi skala ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**Team Peneliti**

**Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga**

Inisial :  
 Usia :  
 No.HP :

### PETUNJUK Pengerjaan

1. Pastikan anda sudah mengisi identitas anda
2. Pilihlah salah satu jawaban dengan tanda (√) pada kolom pilihan jawaban yang disediakan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - SS : Apabila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan Saudara/i
  - S : Apabila pernyataan **Sesuai** dengan keadaan Saudara/i
  - N : Apabila pernyataan **Netral** dengan keadaan Saudara/i
  - TS : Apabila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan keadaan Saudara/i
  - STS : Apabila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan Saudara/i
3. Apabila Saudara/i ingin mengubah jawaban , maka beri tanda (=) pada jawaban tersebut, kemudian beri tanda (√) pada jawaban yang baru dan dianggap sesuai dengan anda.
4. Jawablah pernyataan dengan sejujurnya dan sesuai dengan keadaan anda setelah membaca dan mencermati *booklet company profile tersebut*.
5. Tidak ada jawaban yang salah atau benar, pantas atau tidak pantas , dan baik atau tidak baik
6. Pastikan tidak ada jawaban yang terlewatkan ataupun ganda
7. Kerahasiaan jawaban yang anda berikan dijamin dan menjadi tanggung jawab peneliti

**SELAMAT MENGERJAKAN**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menemukan kriteria perusahaan yang saya harapkan					
2.	Perusahaan tersebut sudah seperti apa yang saya inginkan sebelumnya					
3.	Perusahaan tersebut memiliki kriteria berbeda dengan yang saya harapkan					
4.	Saya akan mempertimbangkan lebih jika harus bekerja pada perusahaan tersebut					
5.	Perusahaan tersebut bukanlah seperti yang saya pikirkan sebelumnya					
6.	Saya akan menikmati bekerja di perusahaan tersebut					
7.	Perusahaan tersebut akan mendorong saya untuk giat bekerja					
8.	Saya dan perusahaan tersebut memiliki satu tujuan yang sama					
9.	Saya tidak akan bisa menikmati pekerjaan saya di perusahaan tersebut					
10.	Perusahaan tersebut tidak akan mampu mendorong saya untuk memberikan kinerja terbaik					
11.	Tujuan perusahaan tersebut bukanlah hal penting bagi saya					
12.	Saya akan bekerja maksimal untuk perusahaan tersebut					
13.	Saya ragu akan bertahan lama jika harus bekerja di perusahaan tersebut					
14.	Bekerja hanyalah rutinitas biasa yang harus dikerjakan					
15.	Bekerja dengan pola pikir yang tidak sejalan dengan perusahaan akan terasa sulit					
16.	Kebijakan dalam perusahaan tersebut membawa saya lebih optimis dalam bekerja					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
17.	Saya akan dengan mudah menemukan potensi diri saat bekerja di perusahaan tersebut					
18.	Saya ragu dengan kebijakan kerja pada perusahaan tersebut					
19.	Perusahaan tersebut membatasi ruang gerak saya untuk berkembang					
20.	Kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut akan mempermudah saya ketika bekerja					
21.	Saya yakin bisa membangun karir bersama dengan perusahaan tersebut					
22.	Kebijakan pada perusahaan tersebut mempersulit saya untuk maju					
23.	Mencapai puncak karir dengan perusahaan tersebut akan terasa berat					
24.	Kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut adil bagi karyawan					
25.	Perusahaan akan mampu membantu mengembangkan ide-ide saat saya bekerja					
26.	Perusahaan akan mampu membentuk lingkungan kerja yang solid					
27.	Kebijakan-kebijakan tersebut hanya untuk kepentingan perusahaan					
28.	Saya ragu perusahaan tersebut dapat merangsang saya menemukan ide-ide baru.					
29.	Saya ragu perusahaan tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman					
30.	Harga diri saya akan naik jika saya bekerja di perusahaan tersebut					
31.	Saya memilih perusahaan yang dikenal banyak orang					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
32.	Memilih perusahaan tidak berhubungan dengan harga diri seseorang					
33.	Jaringan kerjasama suatu perusahaan bukanlah pertimbangan saya					
34.	Banyak orang akan memuji jika saya bisa bekerja di perusahaan tersebut					
35.	Penilaian masyarakat terhadap perusahaan akan mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan saya					
36.	Saya memilih perusahaan yang banyak mendapatkan prestasi dan penghargaan dari pemerintah					
37.	Tidak akan ada reaksi apapun dari orang-orang yang mengetahui tempat saya bekerja					
38.	Besar kecilnya penilaian masyarakat terhadap suatu perusahaan tidak akan berpengaruh apa-apa untuk saya					
39.	Saya tidak memikirkan latar belakang prestasi dan penghargaan suatu perusahaan					
40.	Saya akan merasa terpandang jika bekerja di perusahaan tersebut					
41.	Saya akan bangga jika memakai atribut perusahaan tersebut..					
42.	Saya turut bangga jika perusahaan memiliki jaringan yang luas					
43.	Orang-orang tidak akan mempedulikan perusahaan tempat saya bekerja					
44.	Saya malu jika harus memakai identitas seragam dari perusahaan tersebut					
45.	Besar kecilnya jangkauan jaringan perusahaan tidak akan berdampak apa-apa bagi saya					

**Terima Kasih ☺**

b. Tabulasi data booklet *company profile* berbasis kompensasi  
(*compensation*)

Subjek	Skor Item													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	2
2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	1
3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	1	4	3	2	2
4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4
5	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4
6	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4
8	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
9	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	4	2	2
10	4	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
11	5	4	4	2	2	3	3	4	2	4	2	3	4	4
12	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
13	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	1	5	3
14	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	1	5	3
15	1	2	2	4	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1
17	3	3	2	4	3	4	2	4	5	4	3	2	4	3
18	4	4	1	5	4	2	2	1	4	3	2	1	3	4
19	4	3	2	4	4	4	5	3	3	5	2	4	5	5
20	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4
22	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4
23	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3
24	3	3	2	1	3	3	5	3	3	4	3	4	2	3
25	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
26	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4
27	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4
28	5	4	2	2	1	5	4	3	4	5	4	3	4	5
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
30	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4

Subjek	Skor Aitem													
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	2	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	2	2
2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	1	5	2	5	5	2	3	5	2	5	3	4	3	3
4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
5	1	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4

<b>6</b>	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
<b>7</b>	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
<b>8</b>	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
<b>9</b>	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	
<b>10</b>	1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	
<b>11</b>	1	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	2	2	
<b>12</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	
<b>13</b>	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
<b>14</b>	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	
<b>15</b>	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
<b>16</b>	1	3	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	1	3	
<b>17</b>	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
<b>18</b>	2	5	4	4	4	4	4	3	1	4	2	2	3	1	
<b>19</b>	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	1	3	3	
<b>20</b>	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
<b>21</b>	1	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
<b>22</b>	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
<b>23</b>	1	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	
<b>24</b>	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	
<b>25</b>	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
<b>26</b>	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	
<b>27</b>	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	
<b>28</b>	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	
<b>29</b>	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
<b>30</b>	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	

Subjek	Skor Aitem													
	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	4	2	5	5
2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	3	3	5
3	5	4	3	2	5	3	5	4	3	1	2	4	3	5
4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4
5	3	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4
6	3	4	4	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4
7	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4
8	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	4
9	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
10	5	3	2	2	5	2	2	1	2	2	4	1	3	4
11	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4
12	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	5	3	5	2	5	5	3	1	1	1	3	5
14	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5
15	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4
16	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3
17	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
18	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	1	2	5
19	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
20	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
23	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
24	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
25	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4
26	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
27	5	4	5	2	1	5	4	5	2	3	2	5	4	5
28	4	4	3	1	1	3	5	3	4	2	2	3	4	4
29	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
30	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Subjek	Skor Aitem			Jumlah
	43	44	45	
1	4	5	1	143
2	5	3	4	153
3	2	3	4	138
4	3	3	3	143
5	4	4	4	153
6	4	3	3	162
7	3	3	3	144
8	4	4	3	151
9	4	3	4	127
10	2	4	5	162
11	2	3	3	136
12	2	3	2	101
13	1	5	3	137
14	3	4	3	155
15	3	3	3	128
16	2	3	3	114
17	3	5	3	149
18	5	2	3	132
19	4	5	4	175
20	3	4	4	163
21	5	3	4	166
22	2	3	3	127
23	2	3	4	139
24	5	3	3	142
25	3	4	4	155
26	3	4	5	187
27	4	5	5	179
28	3	5	5	161
29	4	4	3	159
30	4	4	4	163

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

Subjek	Skor Aitem														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3
2	3	2	2	2	1	3	3	3	4	4	2	4	3	5	2
3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	1
4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1
5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
6	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2
7	4	3	3	1	1	3	2	2	5	5	5	3	1	3	3
8	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2
9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
11	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
12	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	4	1
13	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
14	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
15	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	1
16	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	5	4	2	4	1
17	4	5	1	4	1	5	5	5	4	4	3	5	4	2	1
18	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2
19	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2
20	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
21	5	5	1	1	2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1
23	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2
25	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4
26	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	1
27	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	5	4	2	4	1
28	4	4	2	3	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	1
29	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2
30	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2

a. Tabulasi data booklet *company profile* berbasis dukungan organisasi

Subjek	Skor Aitem														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4
3	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
7	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
8	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3
9	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
10	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
11	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
12	4	2	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	2	4	2
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3
14	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3
15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
16	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2
17	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
18	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
19	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
20	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
22	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3
23	3	4	2	4	3	4	3	2	4	5	5	3	3	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
25	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3
26	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3
27	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
28	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
29	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Subjek	Skor Aitem															Jumlah
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
1	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	139
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	146
3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	165
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	155
5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	175
6	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	160
7	3	3	3	1	4	3	4	2	2	2	3	5	3	4	4	143
8	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	5	4	5	4	160
9	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	163
10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	140
11	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	147
12	4	4	4	2	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	143
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	163
14	2	1	5	2	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	150
15	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	168
16	2	3	5	2	4	3	5	5	5	1	4	5	5	5	5	159
17	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	180
18	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	168
19	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	148
20	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	157
21	5	3	2	3	5	5	3	2	3	3	3	5	3	4	3	157
22	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	178
23	5	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	5	3	4	4	161
24	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	174
25	4	2	4	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	5	147
26	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	148
27	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	155
28	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	161
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
30	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	175

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**LAMPIRAN IV**  
**HASIL STATISTIK DATA PENELITIAN**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

### a. Uji Asumsi

#### 1. Uji Normalitas

**Case Processing Summary**

subjek		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
ketertarikan	dukungan	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
	kompensasi	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

**Descriptives**

	Subjek		Statistic	Std. Error	
ketertarikan	dukungan	Mean	1.5827E2	2.10960	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.5395E2	
			Upper Bound	1.6258E2	
		5% Trimmed Mean		1.5815E2	
		Median		1.5950E2	
		Variance		133.513	
		Std. Deviation		1.15548E1	
		Minimum		139.00	
		Maximum		180.00	
		Range		41.00	
		Interquartile Range		18.00	
		Skewness		.140	.427
		Kurtosis		-.829	.833
	kompensasi	Mean	1.4813E2	3.43670	

95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	1.4110E2	
5% Trimmed Mean		Upper Bound	1.5516E2	
Median			1.4850E2	
Variance			1.5000E2	
Std. Deviation			354.326	
Minimum			1.88236E1	
	Maximum		101.00	
	Range		187.00	
	Interquartile Range		86.00	
	Skewness		25.25	
	Kurtosis		-.287	.427
			.384	.833

#### Tests of Normality

	subjek	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ketertarikan	dukungan kompensasi	.113	30	.200*	.964	30	.381
		.081	30	.200*	.985	30	.943

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

## 2. Uji Homogenitas

#### Test of Homogeneity of Variances

ketertarikan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.341	1	58	.024

## ANOVA

ketertarikan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1540.267	1	1540.267	6.315	.015
Within Groups	14147.333	58	243.920		
Total	15687.600	59			

## b. Uji Hipotesis

## Mann-Whitney Test

## Ranks

ketertarikan	subjek	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	dukungan	30	35.70	1071.00
	kompensasi	30	25.30	759.00
	Total	60		

Test Statistics<sup>a</sup>

	ketertarikan
Mann-Whitney U	294.000
Wilcoxon W	759.000
Z	-2.308
Asymp. Sig. (2-tailed)	.021

a. Grouping Variable: subjek

## Data Diri

Nama : Dany Fajar Setiawan  
 Tempat, TglLahir : Lampung, 24 April 1993  
 JenisKelamin : Laki-laki  
 Kewarganegaraan : Indonesia  
 Status : Mahasiswa  
 Alamat Domisili : Jl.Timoho, Gg.Genjah no.3, Ngentak Sapen  
 Papringan Catur Tunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta  
 Handphone : 085768200746  
 Email : dany.setiawan24@gmail.com




---

## PENDIDIKAN

1999 – 2006 SD Negeri 1 Pujo Asri, Lampung  
 2006 – 2008 SMP Negeri 6 Metro  
 2008 – 2011 SMA Negeri 2 Metro  
 2011 – Sekarang S1 Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
 Yogyakarta

---

## PENGALAMAN ORGANISASI

1. **Ketua**, Organisasi Karya Ilmiah Remaja SMA Negeri 2 Metro 2009
2. **Ketua**, Koperasi SMA Negeri 2 Metro 2009
3. **Talent & Penulis skrip** UKM Cinema Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga 2012
4. **Divisi Atlet dan pelatihan**, Karate Inkai UIN Sunan Kalijaga 2012-2013
5. **Divisi Project**, Paguyuban Dimas Diajeng Jogja 2013-2015
6. **Divisi Health Education**, Lmen Community Yogyakarta, 2014
7. **Divisi Volunteer Empowerment**, Komunitas Earth Hour Jogja 2014
8. **Founder**, “Rumah Baca Anak Lereng Merapi” 2014
9. **Volunteer**, “Sekolah Gadjah Wong” 2013-2014
10. **Volunteer**, Hilo Green Community Jogja 2014

11. **Anggota**, International English Center Yogyakarta 2016

---

### RIWAYAT KEPANTIAAN

---

1. **Liaison organizer** Seminar Sehari Jakarta Setiabudi Internasional , Managemen UGM dan Hotel Hyatt Regency 2014
2. **Liaison organizer** APEC Seminar “On Disaster Risk Financing” di Hotel Hyatt Regency 2014
3. **Liaison organizer** Festival design ‘Batik Geblek Renteng’ oleh Dinas Pariwisata Kulon Progo di Hotel Jambu Luwuk Yogyakarta 2014
4. **Project Officer** Lmen Community Jogja Goes To Gym 2014
5. **Project Officer** Lmen Community Basket Ball Competition 2014
6. **Project Officer division**, Science Film Festival (ASEAN-MIDDLE EAST) Jogja 2013
7. **Project Officer division**, Science Film Festival (ASEAN-MIDDLE EAST) Jogja 2014
8. **Documentation Division**, Science Film Festival (ASEAN-MIDDLE EAST) Jogja 2015
9. **Liaison organizer**, “Jogja Travel Mart” di Hotel Royal Ambarukmo 2014
10. **Liaison organizer**, Karnaval HUT KOTA JOGJA 287-258 Tahun 2013-2015
11. **Liaison organizer**, Panggung Pertunjukan “Pesta Rakyat Jogja” dalam rangkan HUT Jogja 257 Tahun 2013
12. **Leader**, “Eco Driving Campaign”- Komunitas Earth Hour Jogja 2014
13. **Talent Utama** dalam Film Indie “Lipstik” Produksi UKM Film JCM UIN SUKA 2012
14. **Leader**, Training Organization UKM INKAI UIN SUKA 2015
15. **Liaison organizer** , REBORN Didi Nini thowok di Bangsal Kepatihan 2014
16. **Divisi Fashion**, Peringatan The 1<sup>st</sup> Anniversary “ Jogja Kota Batik Dunia”, Kraton 2015

---

## SEMINAR

---

1. Partisipan dalam *The 1<sup>st</sup> Indonesian Youth conference on Sustainable Development* dengan Kementerian pendidikan dan kebudayaan dan kementerian Kehutanan, Oktober 2015, di Universitas Gadjah Mada.
2. Peserta seminar "*Workshop Public Relations And Personal Branding Through Social Media*", Bandung 2014
3. Peserta Seminar "*Creative Ideas For Outstanding Event*" by Putri Tanjung, Jakarta 2014

---

## PENGHARGAAN & PRESTASI

---

1. Runner Up II dan Favorit Putera Muslim DIY 2012
2. Juara 1 KATA Kejuaraan Karate Antar Fakultas UIN SUKA 2012
3. Juara III KUMITE Kejuaraan Karate Antar Fakultas UIN SUKA 2012
4. Dimas Favorite Kota Yogyakarta 2013
5. TOP 15 Lmen of The Year DIY 2014
6. Campus Ambassador Hunt Trans TV 2015
7. Putera Maritim Indonesia Provinsi Lampung 2016

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA