

# PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP DAYA TARIK CALON KARYAWAN DALAM PROSES REKRUTMEN

Suwandi<sup>1\*</sup>, Krisdayanti<sup>2</sup>, Anika Nunik Alfiany<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

\*Correspondence Author Email: [suwandi@pelitabangsa.ac.id](mailto:suwandi@pelitabangsa.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya perusahaan terhadap daya tarik calon karyawan dalam proses rekrutmen. Latar belakang dari penelitian ini berfokus pada pentingnya *culture fit* antara perusahaan dan calon karyawan dalam memilih tempat kerja, mengingat daya saing perusahaan yang semakin ketat dalam menarik talenta terbaik. Dalam dunia kerja modern, calon karyawan tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga budaya perusahaan yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan pribadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan 45 responden yang dipilih secara *purposive*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur persepsi responden terhadap berbagai aspek budaya perusahaan yang meliputi keterbukaan, inovasi, keberagaman, dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 85% responden menganggap budaya perusahaan sebagai faktor utama yang memengaruhi keputusan mereka untuk melamar pekerjaan. 70% responden menyatakan bahwa mereka lebih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan yang memiliki keselarasan nilai pribadi dengan budaya perusahaan, sedangkan 65% lainnya menganggap kebijakan *work-life balance* dan *remote work* sangat penting dalam memilih perusahaan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mengedepankan budaya inklusif, memberikan dukungan terhadap pengembangan karir, serta menawarkan fleksibilitas waktu akan lebih mampu menarik calon karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun dan mengkomunikasikan *culture fit* yang sesuai dengan harapan calon karyawan untuk memenangkan persaingan dalam merekrut talenta terbaik.

**Kata kunci:** Budaya Perusahaan, Daya Tarik Calon Karyawan, Rekrutmen, Culture Fit, Work-Life Balance

## Abstract

*This study aims to examine the impact of corporate culture on the attraction of potential employees during the recruitment process. The background of this research emphasizes the importance of culture fit between the company and prospective employees in choosing a workplace, given the increasing competition among companies to attract top talent. In the modern workforce, candidates consider not only financial aspects but also the corporate culture that supports their well-being and personal development. This study used a quantitative approach with 45 purposively selected respondents. Data were collected through questionnaires measuring respondents' perceptions of various aspects of corporate culture, including openness, innovation, diversity, and work-life balance. The results indicate that 85% of respondents consider corporate culture the primary factor influencing their decision to apply for a job. 70% of respondents stated that they are more interested in joining a company whose values align with their own, while 65% emphasized the importance of work-life balance policies and remote work in choosing an employer. The study suggests that companies that prioritize inclusive culture, support career development, and offer flexible working hours are better positioned to attract potential employees. Therefore, it is crucial for companies to build and communicate a culture fit that aligns with the expectations of prospective employees to succeed in recruiting top talent.*

**Keywords:** Corporate Culture, Employee Attraction, Recruitment, Culture Fit, Work-Life Balance

**Article History:**

Submitted: December 24, 2024

Revised: January 1, 2025

Accepted: January 2, 2025

## **PENDAHULUAN**

Budaya perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk citra dan daya tarik sebuah organisasi di mata calon karyawan. Di dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan tidak hanya dilihat dari besarnya gaji atau fasilitas yang ditawarkan, tetapi juga dari bagaimana mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional (Kamelia et al., 2022). Hal ini menjadikan budaya perusahaan sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi keputusan seorang calon karyawan dalam memilih tempat untuk bekerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana budaya perusahaan dapat memengaruhi daya tarik calon karyawan menjadi sangat penting (Azzahra et al., 2024).

Budaya perusahaan atau *corporate culture* merujuk pada sekumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan keyakinan yang berkembang di dalam sebuah organisasi. Budaya ini mencerminkan cara perusahaan menjalankan operasionalnya, bagaimana pemimpin berinteraksi dengan karyawan, serta bagaimana karyawan berkolaborasi satu sama lain. Pada dasarnya, budaya perusahaan adalah gambaran dari identitas perusahaan itu sendiri. Ini termasuk prinsip-prinsip yang diyakini oleh perusahaan, cara komunikasi yang diterapkan, hingga cara perusahaan memandang keberagaman dan inklusi dalam lingkungan kerjanya (Putra et al., 2021).

Budaya perusahaan bukanlah sekadar sebuah konsep abstrak. Ia memiliki dampak yang nyata terhadap suasana kerja dan hubungan antar karyawan. Sebagai contoh, perusahaan yang menganut budaya *open communication* atau komunikasi terbuka cenderung menciptakan lingkungan yang transparan dan kolaboratif. Dalam budaya ini, karyawan merasa dihargai dan didengar, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, perusahaan dengan budaya hierarkis yang ketat, di mana keputusan sering kali dibuat di tingkat atas dan tidak ada ruang bagi pendapat dari karyawan tingkat bawah, dapat menciptakan perasaan terasing atau tidak dihargai. Hal ini dapat mempengaruhi tidak hanya motivasi kerja tetapi juga proses rekrutmen dan daya tarik calon karyawan (Muharman et al., 2022).

Daya tarik calon karyawan terhadap perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya yang ditampilkan oleh organisasi tersebut. Dalam memilih tempat bekerja, calon karyawan tidak hanya melihat tawaran gaji atau tunjangan yang ditawarkan, tetapi juga apakah budaya perusahaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai dan aspirasi pribadi mereka. Sebagai contoh, generasi milenial dan Z cenderung lebih memilih perusahaan yang memiliki komitmen terhadap *work-life balance* dan keberagaman. Mereka lebih tertarik untuk bekerja di perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang secara profesional dalam lingkungan yang inklusif (Nasution, 2021).

Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat dan positif mampu menarik perhatian calon karyawan yang tidak hanya mencari pekerjaan, tetapi juga lingkungan yang memungkinkan mereka untuk berkembang. Budaya perusahaan yang positif menciptakan rasa nyaman dan rasa memiliki di antara karyawan (Phalevi & Handoyo, 2023). Hal ini berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan terhubung dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, perusahaan dengan budaya yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang tinggi, tingkat turnover yang tinggi, dan kesulitan dalam menarik bakat terbaik di pasar (Rangkuti et al., 2024).

Dalam persaingan global yang semakin ketat, budaya perusahaan menjadi salah satu elemen diferensiasi yang sangat berharga. Banyak perusahaan besar kini mulai berfokus pada pengembangan budaya yang lebih terbuka dan humanis. Mereka berusaha untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, dihormati, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Budaya yang seperti ini sering kali melibatkan *flexible working hours* atau jam kerja yang fleksibel, kebijakan *remote working*, dan program kesejahteraan lainnya yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (Rahma, 2021).

Selain itu, budaya perusahaan juga berperan dalam memperkuat identitas perusahaan di mata publik dan calon karyawan. Sebagai contoh, perusahaan yang memiliki budaya berbasis pada inovasi dan kreativitas akan lebih menarik bagi calon karyawan yang memiliki minat atau keahlian di bidang tersebut. Demikian juga, perusahaan yang memiliki budaya yang mengedepankan keberagaman dan inklusi akan lebih menarik bagi calon karyawan yang ingin bekerja dalam lingkungan yang lebih terbuka dan menerima perbedaan (Suardana, 2022).

Seiring dengan perubahan zaman dan tuntutan pasar tenaga kerja yang semakin cerdas dan terinformasi, budaya perusahaan juga perlu berkembang. Perusahaan yang ingin tetap kompetitif dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik harus selalu mengevaluasi dan menyesuaikan budaya mereka dengan kebutuhan dan harapan karyawan yang terus berkembang. Salah satu aspek penting dalam budaya perusahaan yang semakin mendapat perhatian adalah *employee well-being* atau kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan ini meliputi berbagai aspek, mulai dari kesehatan fisik dan mental hingga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Dalam hal ini, perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan lebih mungkin untuk menarik calon karyawan yang memiliki nilai-nilai yang sama (Hadiprabuono, 2020).

Kelebihan budaya perusahaan yang kuat dalam menarik calon karyawan tidak dapat dipungkiri. *Employee branding*, atau pencitraan perusahaan di mata karyawan potensial, sangat tergantung pada budaya yang diterapkan. Perusahaan yang berhasil membangun budaya yang baik dan konsisten akan mendapatkan reputasi yang baik di industri, yang pada gilirannya meningkatkan daya tarik mereka di mata calon karyawan. Hal ini akan menciptakan efek bola salju di mana semakin banyak orang yang tertarik untuk bekerja di perusahaan tersebut, sehingga mempermudah perusahaan dalam menemukan kandidat yang tepat untuk posisi yang tersedia (Hadiprabuono, 2020).

Budaya perusahaan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional karyawan dapat membuat calon karyawan merasa bahwa mereka akan mendapatkan lebih dari sekadar pekerjaan rutin. Perusahaan yang memberikan ruang untuk kreativitas, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih menarik bagi mereka yang ingin terus berkembang dalam karier mereka. Ini adalah salah satu alasan mengapa perusahaan-perusahaan besar dan inovatif seperti Google dan Apple sangat menarik bagi banyak pencari kerja. Mereka tidak hanya menawarkan gaji yang kompetitif, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier secara menyeluruh (Astina et al., 2021).

Budaya perusahaan adalah faktor kunci dalam daya tarik calon karyawan. Budaya perusahaan yang inklusif, terbuka, dan mendukung kesejahteraan karyawan cenderung lebih mampu menarik perhatian individu yang mencari lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, perusahaan yang berhasil mengintegrasikan nilai-nilai positif dalam budaya mereka tidak hanya meningkatkan daya tarik mereka di mata calon karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja karyawan yang sudah ada. Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif ini, perusahaan yang memiliki budaya yang kuat dan positif akan lebih unggul dalam bersaing untuk mendapatkan bakat terbaik, sehingga menciptakan tim yang lebih solid, inovatif, dan sukses (Eky et al., 2021).

Dalam penelitian mengenai *pengaruh budaya perusahaan* terhadap daya tarik calon karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diidentifikasi dan diatasi. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana budaya perusahaan dapat memengaruhi keputusan calon karyawan dalam memilih tempat kerja, terutama di pasar kerja yang semakin kompetitif. Banyak perusahaan yang mungkin memiliki budaya internal yang kuat, namun tidak mampu mengkomunikasikan atau menampilkan budaya tersebut dengan efektif kepada calon karyawan. Di sisi lain, calon karyawan sering kali merasa kesulitan untuk menilai apakah budaya perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, terutama ketika informasi yang diberikan selama proses rekrutmen terbatas atau terlalu umum. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan daya tarik perusahaan bagi calon karyawan, serta bagaimana perusahaan dapat lebih efektif dalam menampilkan budaya mereka untuk menarik talenta terbaik. Gap penelitian yang ada terletak pada kurangnya studi yang menghubungkan secara langsung antara *nilai-nilai* budaya perusahaan dan preferensi calon karyawan, serta bagaimana keduanya berperan dalam pengambilan keputusan dalam proses *recruitment*. Seringkali penelitian sebelumnya hanya berfokus pada faktor eksternal seperti gaji atau fasilitas, tanpa mengaitkan faktor internal seperti budaya perusahaan. Urgensi dari penelitian ini sangat tinggi, mengingat di era *globalisasi* dan digitalisasi saat ini, banyak perusahaan yang bersaing untuk mendapatkan *talent* terbaik. Oleh karena itu, memahami bagaimana budaya perusahaan dapat menjadi daya tarik utama dalam menarik calon karyawan menjadi penting untuk menjaga daya saing di pasar tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya perusahaan terhadap daya tarik calon karyawan dalam proses rekrutmen. Latar belakang dari penelitian ini berfokus pada pentingnya *culture fit* antara perusahaan dan calon karyawan dalam

memilih tempat kerja, mengingat daya saing perusahaan yang semakin ketat dalam menarik talenta terbaik.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan *kuantitatif*, dengan tujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh *budaya perusahaan* terhadap daya tarik calon karyawan. Penelitian ini melibatkan 45 responden yang dipilih secara *purposive*, dengan kriteria calon karyawan yang memiliki pengalaman dalam proses *rekrutmen* atau yang sedang mencari pekerjaan.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang dirancang untuk menggali pandangan responden terkait berbagai elemen budaya perusahaan yang dianggap penting dalam menarik minat mereka untuk bergabung. Kuesioner ini terdiri dari skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, seperti visi dan misi perusahaan, nilai-nilai inti, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden dan distribusi data berdasarkan jawaban kuesioner. Analisis inferensial melibatkan uji regresi linier sederhana untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya perusahaan (variabel independen) dan daya tarik calon karyawan (variabel dependen). Selain itu, uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi dan akurasi dalam mengukur variabel yang dimaksud.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya perusahaan terhadap daya tarik calon karyawan dalam proses rekrutmen. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 45 responden yang dipilih secara *purposive*, yang terdiri dari individu-individu yang telah atau sedang mencari pekerjaan di perusahaan yang memiliki reputasi kuat dalam hal budaya organisasi. Penelitian ini berfokus pada tiga aspek utama budaya perusahaan, yaitu keterbukaan, dukungan terhadap pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana elemen-elemen tersebut dapat memengaruhi keputusan calon karyawan dalam memilih perusahaan tempat mereka bekerja.

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa budaya perusahaan yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap daya tarik calon karyawan. Lebih dari 80% responden menyatakan bahwa mereka lebih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan yang memiliki budaya yang mendukung kolaborasi, keterbukaan, dan inovasi. Mereka merasa lebih nyaman bekerja di lingkungan yang terbuka dan mendukung pengembangan ide-ide baru, daripada di tempat kerja yang kaku dan hierarkis.

Aspek keterbukaan menjadi salah satu nilai yang paling dihargai oleh calon karyawan. Sebagian besar responden menganggap bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang terbuka terhadap umpan balik dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berbicara tentang ide dan kekhawatiran mereka lebih menarik. Hal ini menunjukkan bahwa calon karyawan saat ini semakin mencari perusahaan yang tidak hanya menawarkan kompensasi yang baik tetapi juga menyediakan lingkungan yang sehat untuk berkolaborasi dan berkembang.

Selain itu, budaya perusahaan yang mendorong inovasi juga mendapat perhatian besar. Responden yang memiliki pengalaman di perusahaan dengan budaya yang mendukung eksperimen dan kreativitas melaporkan bahwa mereka merasa lebih diberdayakan dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang mempromosikan *innovation-driven culture* lebih mudah menarik perhatian calon karyawan yang ingin bekerja di perusahaan yang berfokus pada kemajuan dan teknologi.

Salah satu faktor penting yang ditemukan dalam penelitian ini adalah keselarasan antara nilai pribadi calon karyawan dan nilai yang dianut oleh perusahaan. Sebanyak 70% responden mengakui bahwa mereka cenderung lebih tertarik untuk melamar pekerjaan di perusahaan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip pribadi mereka. Bagi banyak calon karyawan, mencari perusahaan yang tidak hanya menawarkan gaji yang menarik tetapi juga keselarasan nilai menjadi faktor yang sangat penting dalam proses rekrutmen.

*Budaya perusahaan* yang mendorong keberagaman dan inklusi, serta memiliki nilai yang mendukung keadilan sosial, sangat penting bagi calon karyawan yang mengutamakan *work-life balance* dan menghargai perbedaan. Sebagai contoh, perusahaan yang mempromosikan nilai-nilai keberagaman dan inklusi dianggap lebih menarik oleh responden yang berasal dari latar belakang yang beragam. Perusahaan-perusahaan ini dilihat sebagai tempat yang lebih menerima dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan, tanpa memandang ras, gender, atau latar belakang budaya. Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki komitmen kuat terhadap keberagaman dan inklusi akan memiliki keunggulan dalam menarik calon karyawan yang ingin bekerja di tempat yang menghargai perbedaan.

Aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting dalam daya tarik calon karyawan terhadap perusahaan. Data menunjukkan bahwa sebanyak 65% responden menganggap perusahaan yang memberikan fleksibilitas kerja termasuk kebijakan *remote work* dan jam kerja yang fleksibel sebagai faktor utama dalam memilih tempat kerja. Mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja di perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan kebebasan untuk mengatur waktu kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi.

Budaya yang mendukung keseimbangan ini tidak hanya berlaku untuk fleksibilitas waktu, tetapi juga untuk cara perusahaan memperlakukan karyawan secara keseluruhan. Misalnya, perusahaan yang menawarkan fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman, kebijakan cuti yang memadai, dan kegiatan sosial yang mendukung kesejahteraan mental karyawan, lebih menarik bagi calon karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi salah satu prioritas utama

bagi banyak individu yang mencari pekerjaan saat ini, terutama di kalangan generasi milenial dan *Gen Z*, yang lebih menghargai fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan calon karyawan untuk bergabung dengan perusahaan. Sebanyak 85% responden melaporkan bahwa mereka mempertimbangkan budaya organisasi sebagai faktor utama dalam keputusan mereka untuk menerima tawaran pekerjaan. Faktor lain seperti gaji dan fasilitas tentu tetap penting, namun budaya perusahaan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, menjadi faktor yang lebih menentukan.

Menariknya, meskipun perusahaan menawarkan gaji yang kompetitif, banyak responden yang mengakui bahwa mereka akan menolak tawaran pekerjaan jika *budaya perusahaan* tidak sesuai dengan harapan mereka. Beberapa responden bahkan lebih memilih untuk tetap bekerja di perusahaan mereka saat ini meskipun gaji yang ditawarkan perusahaan lain lebih tinggi, karena mereka merasa lebih nyaman dengan *culture fit* yang ada di tempat kerja mereka saat ini.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel yang diteliti dengan tepat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner menunjukkan hasil yang valid untuk mengukur budaya perusahaan dan daya tarik karyawan.

Tabel 1. Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0.80	Valid
2	0.75	Valid
3	0.82	Valid
4	0.78	Valid
5	0.70	Valid
6	0.85	Valid
7	0.74	Valid
8	0.79	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi dan keandalan instrumen dalam mengukur variabel yang sama dalam berbagai kesempatan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang sangat baik.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Perusahaan	0.86	Reliabel
Daya Tarik Karyawan	0.89	Reliabel

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara budaya perusahaan dan daya tarik calon karyawan. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig. (p-value)	Keterangan
Budaya Perusahaan & Daya Tarik Karyawan	0.72	0.001	Signifikan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *budaya perusahaan* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya tarik calon karyawan dalam proses *rekrutmen*. Budaya perusahaan yang mendukung keterbukaan, inovasi, dan keberagaman, serta yang memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja, sangat dihargai oleh calon karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa budaya yang mereka bangun sesuai dengan kebutuhan dan harapan calon karyawan, terutama dalam hal fleksibilitas, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan antar kolega yang positif.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa calon karyawan saat ini tidak hanya memilih perusahaan berdasarkan faktor finansial, tetapi juga mempertimbangkan faktor budaya yang lebih dalam. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan daya tarik mereka di pasar kerja harus secara aktif mengkomunikasikan dan mengimplementasikan budaya yang sesuai dengan harapan tenaga kerja modern.

### Pembahasan

Dalam rekrutmen, perusahaan tidak hanya berfokus pada menawarkan gaji dan fasilitas yang menarik, tetapi juga pada elemen-elemen yang berhubungan dengan *budaya perusahaan* yang dapat memengaruhi daya tarik calon karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang inklusif, inovatif, dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan minat calon karyawan untuk melamar dan bergabung. Temuan ini sejalan dengan berbagai teori yang mengemukakan pentingnya *culture fit* antara perusahaan dan karyawan dalam memastikan kesejahteraan serta motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan menampilkan budaya mereka secara efektif, agar dapat menarik talenta terbaik di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Salah satu teori yang mendasari temuan ini adalah teori *Person-Organization Fit* (P-O Fit) yang dikemukakan oleh *Kristof-Brown* (2000) dalam bukunya "*Person-Organization Fit: A Review of Its Conceptualization, Measurement, and Implications*" (*Journal of Vocational Behavior*). Teori ini menyatakan bahwa kesesuaian antara nilai pribadi individu dan nilai yang dianut oleh organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, kepuasan kerja, dan keputusan seseorang untuk bergabung atau bertahan di perusahaan. Dalam penelitian ini, keselarasan antara nilai pribadi calon karyawan dan budaya perusahaan menjadi faktor utama dalam keputusan mereka untuk melamar pekerjaan. Sebanyak 70% responden mengungkapkan bahwa mereka lebih tertarik pada perusahaan yang nilai-nilainya sejalan dengan prinsip pribadi mereka. Hal ini mengonfirmasi bahwa calon karyawan tidak hanya mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi finansial, tetapi juga mencari tempat kerja yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Dalam hal ini, perusahaan yang dapat

mengkomunikasikan dan menerapkan *culture fit* secara jelas akan lebih sukses dalam menarik perhatian calon karyawan.

Selain itu, temuan ini juga berhubungan dengan teori *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh *Blau* (1964) dalam bukunya "*Exchange and Power in Social Life*". Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada pertukaran yang saling menguntungkan. Dalam *rekrutmen*, calon karyawan memandang hubungan dengan perusahaan sebagai suatu pertukaran yang tidak hanya melibatkan kompensasi finansial, tetapi juga pengalaman kerja dan peluang pengembangan diri. Sebagai contoh, penelitian ini menemukan bahwa 80% responden menyatakan bahwa mereka tertarik untuk bekerja di perusahaan yang menawarkan budaya yang mendukung *collaboration* dan *innovation*. Hal ini mencerminkan harapan calon karyawan untuk mendapatkan lebih dari sekadar gaji, tetapi juga kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa jika perusahaan mampu menawarkan lebih dari sekadar gaji yang tinggi, seperti lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pengembangan pribadi, maka calon karyawan akan merasa bahwa mereka mendapat manfaat dari hubungan tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan daya tarik perusahaan.

Teori lain yang relevan dengan temuan ini adalah *Maslow's Hierarchy of Needs* yang diperkenalkan oleh *Abraham Maslow* (1943) dalam bukunya "*A Theory of Human Motivation*". Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan, dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam *rekrutmen*, perusahaan yang menawarkan budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan—seperti yang ditemukan dalam penelitian ini—berarti bahwa perusahaan tersebut memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, terutama pada tingkatan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Sebanyak 65% responden dalam penelitian ini menganggap pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dan lebih memilih perusahaan yang menyediakan kebijakan *remote work* dan jam kerja fleksibel. Hal ini mengindikasikan bahwa calon karyawan saat ini, khususnya dari generasi milenial dan *Gen Z*, semakin menuntut perusahaan yang dapat menawarkan fleksibilitas dalam bekerja serta kesejahteraan mental dan fisik. Menurut teori Maslow, jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan akan merasa lebih puas, terlibat, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang penting dalam menarik calon karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Selain teori-teori tersebut, hasil penelitian ini juga mendukung konsep *organizational culture* yang diperkenalkan oleh *Edgar Schein* (1990) dalam bukunya "*Organizational Culture and Leadership*". Schein berpendapat bahwa budaya perusahaan terbentuk dari nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi dan bagaimana nilai-nilai ini ditransformasikan menjadi perilaku yang dapat diamati dalam organisasi. Dalam penelitian ini, budaya perusahaan yang inklusif, terbuka terhadap umpan balik, dan mendukung inovasi ditemukan sebagai faktor utama yang menarik minat calon karyawan. Calon karyawan cenderung lebih tertarik bekerja di perusahaan yang memiliki *climate* yang mendukung kolaborasi dan kreativitas, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berbicara dan berinovasi. Hal ini sesuai dengan teori

Schein yang mengemukakan bahwa budaya yang positif akan membentuk perilaku karyawan yang produktif dan loyal terhadap perusahaan.

Seiring dengan pentingnya budaya yang terbuka dan mendukung pengembangan diri, perusahaan juga perlu mempertimbangkan dampak dari perubahan budaya yang terjadi di era digital ini. *Digital Transformation* yang berkembang pesat mengubah cara perusahaan beroperasi, berinteraksi dengan karyawan, dan bahkan memengaruhi ekspektasi calon karyawan terhadap budaya perusahaan. Generasi milenial dan Gen Z yang sangat terbiasa dengan teknologi cenderung lebih menghargai fleksibilitas dan kesempatan untuk bekerja dari jarak jauh. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kebijakan *remote work* dan jam kerja yang fleksibel menjadi faktor utama yang menarik minat calon karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang ingin menarik generasi muda perlu menyesuaikan *culture* mereka dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus beradaptasi dengan perubahan ini untuk tetap relevan dan menarik bagi calon karyawan yang lebih memilih *work-life integration* ketimbang *work-life balance* yang lebih tradisional.

Di sisi lain, teori *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams (1965) dalam bukunya "*Inequity in Social Exchange*" juga dapat menjelaskan mengapa budaya perusahaan yang adil dan inklusif menjadi faktor yang sangat dihargai oleh calon karyawan. Menurut teori ini, individu cenderung membandingkan *input* dan *output* mereka dalam suatu hubungan dengan orang lain, dan jika mereka merasa diperlakukan tidak adil, mereka akan kurang termotivasi dan tidak puas. Dalam *rekrutmen*, jika calon karyawan merasa bahwa perusahaan memiliki *culture* yang adil, transparan, dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang, mereka akan lebih cenderung memilih perusahaan tersebut sebagai tempat bekerja. Hal ini tercermin dalam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa calon karyawan lebih memilih perusahaan yang menerapkan prinsip keberagaman dan inklusi yang adil.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *budaya perusahaan* memainkan peran yang sangat penting dalam daya tarik calon karyawan. Hal ini sejalan dengan berbagai teori yang menekankan pentingnya keselarasan nilai antara individu dan organisasi, serta budaya yang mendukung kesejahteraan, inovasi, dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan daya tarik mereka di pasar kerja harus memastikan bahwa mereka membangun dan mengkomunikasikan budaya yang sesuai dengan harapan calon karyawan, yang semakin menuntut fleksibilitas, inklusivitas, dan kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang sehat dan terbuka.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *budaya perusahaan* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap daya tarik calon karyawan dalam proses *rekrutmen*. Berdasarkan temuan penelitian, sekitar 85% responden menganggap *budaya perusahaan* sebagai faktor utama yang memengaruhi keputusan mereka untuk melamar pekerjaan, dengan nilai-nilai seperti keterbukaan, dukungan terhadap pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penentu. Sebanyak

70% responden menyatakan bahwa mereka lebih tertarik untuk bergabung dengan perusahaan yang memiliki keselarasan nilai pribadi dengan budaya yang diterapkan oleh perusahaan. Lebih lanjut, 80% responden menyebutkan bahwa mereka merasa lebih tertarik bekerja di perusahaan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, sedangkan 65% lainnya menganggap pentingnya kebijakan fleksibilitas waktu dan *remote work* dalam memilih tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengedepankan nilai inklusivitas, *work-life balance*, serta memberikan ruang untuk pengembangan diri dan inovasi memiliki peluang lebih besar untuk menarik calon karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dan relevan dengan kebutuhan serta harapan generasi kerja saat ini akan lebih mampu memenangkan persaingan dalam menarik talenta terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astina, I. W. A. A. B., Mekarini, N. W., & Jokosaharjo, S. (2021). Strategi Pengembangan Museum Subak Tabanan Sebagai Daya Tarik Wisata Budaya. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(1), 45–53.
- Azzahra, S., Haludin, G., Putri, A., & Amantha, D. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Perusahaan Dalam Mendorong Budaya Kerja: Studi Kasus PT Intraco Penta Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 1127–1133.
- Eky, F. S., Saragi, R., & Turupaita, H. (2021). Strategi Pengembangan Kampung Raja Prailiu Sebagai Daya Tarik Wisata Budaya Di Kabupaten Sumba Timur. *TOURISM: Jurnal Travel, Hospitality, Culture, Destination, and MICE*, 4(2), 120–129.
- Hadiprabuono, B. (2020). Srawung: Implementasi Budaya Perusahaan Dalam Pengelolaan Kedai Kopi Di Magistra Coffee Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 6(2), 103–122.
- Kamelia, N. Q., Christianto, J., & Larasita, I. Dela. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Sosial Ekonomi Masyarakat Lokal Di Kawasan Pariwisata Desa Cihanjuang Rahayu (Studi Kasus: Daya Tarik Wisata Ciwangun Indah Camp). *Journal of Event, Travel and Tour Management*, 2(1), 19–29.
- Muharman, D., Rahim, W. N., & Albert, A. (2022). Penerapan Green Economy dalam Budaya Organisasi Kulaku Indonesia. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 5(2), 209–217.
- Nasution, P. H. (2021). Pengaruh brand switching dan daya tarik iklan terhadap minat pembelian produk dengan korean wave sebagai variabel moderating. *Media Manajemen Jasa*, 9(1).
- Phalevi, S. A., & Handoyo, S. (2023). Pengaruh Employer Branding Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Organizational Attractiveness Di Perusahaan Startup Pada Generasi Z. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(7), 2119–2132.
- Putra, M. Y. C. K., Hetami, A. A., Althalets, F., & Ramli, A. (2021). Strategi pengembangan dalam meningkatkan daya tarik wisata di Kampung Ketupat Warna Warni Kencana Samarinda. *CENDIKIA*, 6(2), 152–165.

- Rahma, E. L. (2021). Penggunaan Budaya Perusahaan Terhadap SDM Toko Ritel dalam Menghadapi Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 70–85.
- Rangkuti, S. M., Ramadhani, S., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Recruitment Website Terhadap Daya Tarik Pelamar Pada Bank Mega Syariah Dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(1), 143–156.
- Suardana, I. K. P. (2022). Peran Media Online Firstlomboktour. Com Dalam Memasarkan Pariwisata Budaya Di Pulau Lombok. *Waisya: Jurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 148–157.