COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 7 Nomor 5 Tahun 2024
e-ISSN : 2597-5234

ANALYSIS OF STUDENTS' PREFERENCES TOWARD TECHNOLOGY COMPANIES BASED ON COUNTRY OF ORIGIN AND WORK CULTURE FACTORS

ANALISIS PREFERENSI MAHASISWA TERHADAP PERUSAHAAN TEKNOLOGI BERDASARKAN ASAL NEGARA DAN FAKTOR BUDAYA KERJA

Muhammad Aldryansyah Pamungkas[1], Muhammad Fawwaz Naufal[2], Amelia Setya Puspa[3], Muhammad Fatih Bagaskara[4], Reno Fathan Sofyan[5], Ariya Pratama Adjie Nugroho[6], Adelia Tri Aprillian[7], Humannisa Rubina Lestari[8]
Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak, Sekolah Vokasi IPB University, Indonesia
ipbaldryansyah@apps.ipb.ac.id[1], fawwaznflnaufal@apps.ipb.ac.id[2], ameliasetyapuspa@apps.ipb.ac.id[3], mfatihbagaskara@apps.ipb.ac.id[4], sofyanreno@apps.ipb.ac.id[5], ariyapratama@apps.ipb.ac.id[6], adeliatriaprilian@apps.ipb.ac.id[7], humannisa.icha@gmail.com[8]

ABSTRACT

This study aims to identify the relationship between Country of Origin (CO) and Work Culture (WC) with Students' Preferences for Technology Companies (SP). A quantitative associative approach was used, with the research population consisting of 336 students from the Software Engineering Technology Department at IPB University's Vocational School. A simple random sampling technique was employed, and data were collected from 45 respondents through an online questionnaire. Data analysis was conducted using the PLS-SEM method with the assistance of SmartPLS version 4 software. The results show that Country of Origin (CO) has a significant positive impact on Students' Preferences (SP) with a T-statistic value of 3.210 and a P-value of 0.001, while Work Culture (WC) does not have a significant influence, with a T-statistic value of 0.900 and a P-value of 0.368. The R Square value of 0.330 indicates that 33% of students' preferences can be explained by CO and WC, while the remaining 67% are influenced by other variables not included in the model. The tests for convergent validity, discriminant validity, and reliability show that the model used is valid and reliable. These findings provide insights for technology companies to consider the country of origin factor in attracting students as potential employees. Future research is suggested to explore other variables that may influence students' preferences for technology companies and to consider broader perspectives, including those from the companies themselves.

Keywords: *Student Preferences, Technology Companies, Country of Origin, Work Culture, Innovation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara Asal Negara (AN) dan Budaya Kerja (BK) dengan Preferensi Mahasiswa terhadap Perusahaan Teknologi (PM). Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dengan populasi penelitian terdiri dari 336 mahasiswa Jurusan Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak di Sekolah Vokasi IPB University. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, dan data dikumpulkan dari 45 responden melalui kuesioner online. Analisis data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Asal Negara (AN) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Preferensi Mahasiswa (PM) dengan nilai T-statistik = 3,210 dan P-value = 0,001, sedangkan Budaya Kerja (BK) tidak memiliki pengaruh signifikan dengan nilai T-statistik = 0,900 dan P-value = 0,368. Nilai R Square sebesar 0,330 menunjukkan bahwa 33% preferensi mahasiswa dapat dijelaskan oleh AN dan BK, sementara 67% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas menunjukkan bahwa model yang digunakan valid dan reliabel. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan teknologi untuk mempertimbangkan faktor asal negara dalam menarik minat mahasiswa sebagai calon tenaga kerja. Disarankan agar penelitian selanjutnya mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi preferensi mahasiswa terhadap perusahaan teknologi serta mempertimbangkan perspektif dari perusahaan itu sendiri.

Kata Kunci: Preferensi Mahasiswa, Perusahaan Teknologi, Asal Negara, Budaya Kerja, Inova

PENDAHULUAN

Perusahaan teknologi telah menjadi kekuatan utama dalam mendorong transformasi global di berbagai sektor, dari komunikasi hingga industri, dengan memperkenalkan inovasi-inovasi yang mengubah cara kita hidup dan bekerja. Perusahaan teknologi harus terus berinovasi untuk bertahan dalam persaingan yang ketat (Maramis et al.,

2022).

Budaya kerja menjadi aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Sukartini (2022), budaya kerja yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, tantangan dalam mempertahankan budaya kerja yang produktif, seperti kebiasaan pegawai yang sering terlambat dan pulang lebih awal, masih menjadi masalah yang perlu diatasi. Nugroho (2011) menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi organisasi dalam berbagai cara, dan peningkatan budaya kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya kerja, asal negara perusahaan juga dapat mempengaruhi persepsi calon karyawan terhadap lingkungan kerja dan peluang karir yang ditawarkan. Perusahaan teknologi dari negara-negara dengan reputasi tinggi dalam inovasi, seperti Amerika Serikat, Jerman, dan Jepang, sering kali lebih menarik bagi mahasiswa karena dianggap menawarkan kemajuan teknologi dan budaya kerja yang progresif (Damanpour & Wischnevsky, 2006). Negara dengan sistem pendidikan dan pelatihan yang kuat juga cenderung menghasilkan perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan profesional yang lebih baik (Schneider & Barsoux, 2003).

Budaya nasional dan praktik bisnis yang berasal dari negara asal perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk persepsi mahasiswa. Hofstede (2001) mengemukakan bahwa perbedaan budaya nasional dapat mempengaruhi nilai-nilai dan ekspektasi individu dalam konteks kerja. Misalnya, perusahaan dari negara yang menekankan kerja tim dan kolaborasi mungkin lebih disukai oleh mahasiswa yang menghargai lingkungan kerja yang mendukung dan kooperatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh asal negara dan budaya kerja terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih perusahaan teknologi. Dengan fokus pada mahasiswa Jurusan Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak di Sekolah Vokasi IPB University, studi ini berusaha memahami faktor-faktor yang mempengaruhi preferensi mereka terhadap perusahaan teknologi, sehingga perusahaan dapat lebih efektif dalam menarik calon tenaga kerja dari kalangan mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Populasi penelitian terdiri dari 336 mahasiswa Jurusan Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak di Sekolah Vokasi IPB University. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah simple random sampling. Menurut Solimun (2002), ukuran sampel minimum dalam penelitian PLS-SEM adalah 5 kali jumlah indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang ada. Oleh karena itu, data minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 45 responden. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan google form.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Asal Negara (AN), Budaya Kerja (BK). Variabel Dependen yang digunakan adalah Preferensi Mahasiswa terhadap Perusahaan Teknologi (PM). Pertanyaan yang disebarkan terdiri dari tiga buah pertanyaan yang mencerminkan indikator pada variabel AN, tiga pertanyaan yang mencerminkan indikator BK dan tiga pertanyaan yang mencerminkan indikator PM. Setiap pertanyaan diukur menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis PLS-SEM yang diolah dengan bantuan software analisis dari SmartPLS versi 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

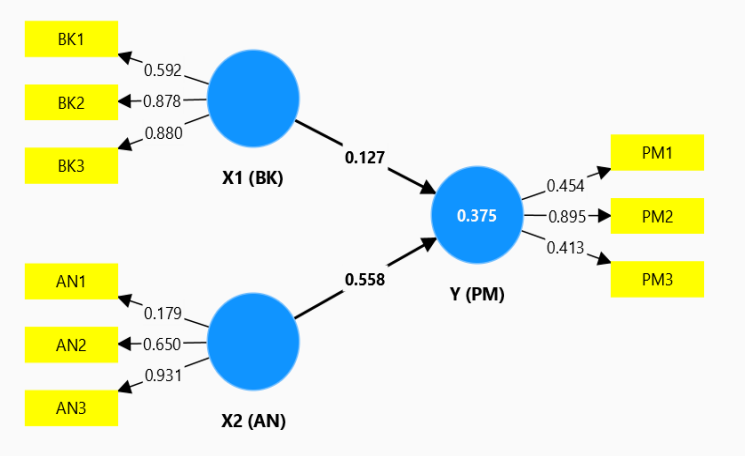
Data yang primer yang didapatkan yaitu sebanyak 45 responden. Data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis dengan metode analisis PLS-SEM. Analisis dilakukan menjadi 2 tahap, yaitu Model Pengukuran dan Model Struktural.

Model Pengukuran

Model pengukuran digunakan untuk menggambarkan hubungan antara construct dengan indikatornya dan digunakan untuk mengevaluasi data yang dapat menentukan validitas dan reliabilitas. Model pengujian pengukuran ini terdapat dua pengujian validitas, yaitu convergent validity dan discriminant validity.

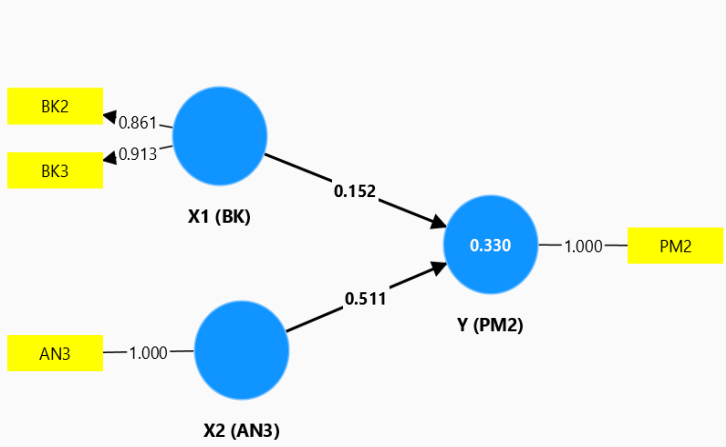
Uji Convergent Validity

Uji Convergent Validity pada evaluasi model pengukuran menggunakan parameter AVE yang dilihat dari nilai outer loadings dan yang digunakan adalah 0,7. Pada penelitian eksplanatori batas yang batas outer loadings adalah 0,6. Pada penelitian pengembangan batas outer loadings adalah 0,5. Pada penelitian ini batas outer loading yang digunakan yakni 0,7.



Gambar 1. Model Estimasi Keseluruhan

Berdasarkan analisis Gambar 1. Hasil Estimasi Model Keseluruhan, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading dibawah 0,7, sehingga perlu dihapus dari model karena tidak valid. Setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid, maka hasilnya sebagai berikut:



Gambar 2. Model Estimasi Valid

Berdasarkan hasil estimasi model yang ditunjukkan pada gambar 2, seluruh indikator memiliki nilai outer loadings di atas 0,7, sehingga model ini telah memenuhi syarat validitas konvergen. Selain dengan memeriksa nilai outer loadings untuk setiap indikator, validitas konvergen juga dinilai berdasarkan nilai AVE (Average Variance Extracted) dari setiap konstruk. Model dianggap memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variable	Average variance extracted (AVE)
X1 (Budaya Kerja)	0,788
X2 (Asal Negara)	1,000
Y (Preferensi Mahasiswa terhadap Perusahaan Teknologi)	1,000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, nilai AVE untuk semua konstruk variabel telah melebihi 0,5. yang menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang diperlukan.

Uji Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai korelasi antara variabel dengan dirinya sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel tersebut dan variabel lainnya.

Tabel 2. Nilai Validitas Diskriminan

	X1 (BK)	X2 (AN)	Y (PM)
X1 (BK)			
X2 (AN)	0.345		
Y (PM)	0.348	0.556	

Pada Tabel 2, menunjukkan hasil uji discriminant yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai diatas nilai korelasi dengan konstruk lainnya sehingga dapat disimpulkan model telah memenuhi discriminant validity.

Uji Reliabilitas

Parameter yang digunakan sebagai tolok ukur dalam pengujian reliabilitas adalah nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Nilai yang digunakan untuk cronbach's alpha dan composite reliability adalah lebih dari 0,7.

Tabel 3. *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
X1 (Budaya Kerja)	0,734	0.881
X2 (Asal Negara)	1,000	1,000

Y (Preferensi Mahasiswa terhadap Perusahaan Teknologi)	1,000	1,000

Pada Tabel 3, menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai composite reliability >0,7 dan cronbach's alpha > 0,7 yang dapat dinyatakan seluruh konstruk memenuhi syarat reliabilitas.

Model Struktural

Evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan *Inner Model Test*, yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Tahapan pengujian inner model meliputi *Path Value*, *Coefficient of Determination* (R Square), dan Uji T-Statistik. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat error penelitian dengan nilai p-value, dimana tingkat error yang digunakan adalah 5%. Hipotesis dianggap diterima jika p-value lebih kecil dari tingkat error tersebut (p-value < 0,05). Selain p-value, hipotesis juga dapat dievaluasi melalui nilai T-Statistik. Jika nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 (T-Statistik > 1,96), maka terdapat hubungan positif antara variabel independen dan dependen. Evaluasi lebih lanjut pada model struktural dilakukan dengan Uji *Coefficient of Determination* (R Square), yang menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R Square untuk variabel dependen (Y) adalah 0,330 yang berarti BK dan AN mampu menjelaskan 33% pengaruh terhadap variabel tersebut, sementara 67% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	T statistics	P values	Simpulan
X1 (BK) -> Y (PM)	0,900	0,368	
H1 : Budaya kerja suatu perusahaan teknologi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih tujuan perusahaan tempat mereka bekerja			T−statistik ≤ 1,96 dan *P value* ≥ 0,05 **Ditolak**
X2 (AN) -> Y (PM)	3,210	0,001	
H2 : Asal negara suatu perusahaan teknologi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih tujuan perusahaan tempat mereka bekerja			T-statistik > 1,96 dan *P value* < 0,05 **Diterima**

Berdasarkan Tabel 4. Uji Hipotesis didapatkan hasil sebagai berikut:

H1: Budaya kerja suatu perusahaan teknologi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih tujuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Tabel 4 menunjukan bahwa pada hubungan variabel BK (Budaya Kerja) dan PM (Preferensi Mahasiswa) memiliki nilai T-statistik = 0,900 dan *P-value* = 0,368. Hal ini menunjukan bahwa nilai T-statistik ≤ 1,96 dan *P value* ≥ 0,05 tidak memenuhi syarat. Sehingga budaya kerja suatu perusahaan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih tujuan perusahaan tempat

mereka bekerja.

H2: Asal negara suatu perusahaan teknologi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih tujuan perusahaan tempat mereka bekerja.

Tabel 4 menunjukan bahwa pada hubungan variabel AN (Asal Negara) dan PM (Preferensi Mahasiswa) memiliki nilai T-statistik = 3,210 dan *P-value* = 0,001. Hal ini menunjukan bahwa nilai T-statistik > 1,96 dan *P-value* < 0,05 memenuhi syarat. Sehingga budaya kerja suatu perusahaan teknologi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap preferensi mahasiswa dalam memilih tujuan perusahaan tempat mereka bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Asal Negara perusahaan teknologi (AN) berpengaruh positif signifikan terhadap Preferensi Mahasiswa Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak Sekolah Vokasi IPB terhadap Perusahaan Teknologi (PM), sedangkan Budaya Kerja (BK) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap preferensi tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa mahasiswa lebih cenderung memilih perusahaan teknologi berdasarkan asal negara perusahaan daripada budaya kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut. Nilai R Square sebesar 0,330 mengindikasikan bahwa 33% preferensi mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel AN dan BK, sementara 67% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Dalam penelitian ini, pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas telah memenuhi semua kriteria yang ditetapkan, sehingga model yang digunakan dapat dianggap valid dan reliabel.

Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan teknologi untuk mempertimbangkan faktor asal negara dalam upaya menarik minat mahasiswa sebagai calon tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan pentingnya melakukan sosialisasi dan promosi yang lebih luas tentang aspek-aspek budaya kerja yang mungkin tidak terlihat signifikan dalam penelitian ini, tetapi dapat memainkan peran penting dalam preferensi mahasiswa di masa depan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi preferensi mahasiswa terhadap perusahaan teknologi serta mempertimbangkan sudut pandang yang lebih luas termasuk perspektif dari perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Azzahroo R A. Estiningrum S D. (2021). Preferensi Mahasiswa dalam menggunakan Quick Response Code Indonesia Standard (*QRIS*) Sebagai teknologi Pembayaran. Jurnal Manajemen Motivasi. 17, 10-17.

Damanpour, F., & Wischnevsky, J. D. (2006). *Research on Innovation in Organizations: Distinguishing Innovation-Generating from Innovation-Adopting Organizations*. Journal of Engineering and Technology Management, 23(4), 269-291.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. 2nd ed. Sage Publications.

Maharani I W. Lubis N. Widiartanto. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Kuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi kasus pada Karyawan bagian Produksi Cetak Surat Kbar PT.Masscom Graphy Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. 1-7.

Maramis, T., Subandono, D., & Irawan, M. (2022). *Innovation and Competition in the Technology Sector*. Journal of Global Technology, 15(2), 123-135.

Nugroho, A. (2011). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 215-230.

Schneider B. Roma-Gonzalez V. Ostroff C. West M A. (2017). *organizational climate and culture: reflections on the history of the constructs in JAP. Journal of Applied Psychology. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000090*

Schneider, S. C., & Barsoux, J. L. (2003). *Managing Across Cultures*. 2nd ed. Prentice Hall.

Solimun. (2002). *Structural Equation Modeling: Partial Least Squares (PLS) Analisis Menggunakan Software SmartPLS*. Malang: Universitas Brawijaya.

Sukartini, Gaol.P.L. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kelurahan penjagalan kota Administrasi Jakarta Utara. Jurnal Sumber Daya Aparatur, 4(2), 43-50.

Sukartini, R. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 14(1), 45-58.

Theo van der Voordt. (2021). *the impact of healthy workplaces on employee satisfaction productivity and costs. journal of emerald insight, 1463-001X, 29-34.*