

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *e-recruitment* dan *employer branding* berpengaruh secara signifikan terhadap minat *fresh graduated* melamar pekerjaan di PT Telkom Kota Bengkulu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa :

1. *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat *fresh graduated* melamar pekerjaan di PT Telkom Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin baik *e-recruitment* yang digunakan, maka semakin siap *fresh graduated* untuk melamar pekerjaan.
2. *Employer branding* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat *fresh graduated* melamar pekerjaan di PT. Telkom Kota Bengkulu. Dengan demikian, semakin baik *employer branding* perusahaan, maka semakin banyak minat *fresh graduated* untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. *E-Recruitment* dan *Employer Branding* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap minat *fresh graduated* melamar pekerjaan di PT. Telkom Kota Bengkulu. Artinya, minat *fresh graduated* melamar pekerjaan didukung oleh adanya *e-recruitment* yang baik serta adanya *employer branding* dari perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Menurut hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *e-recruitment* dan *employer branding* terhadap minat *fresh graduated* melamar pekerjaan di PT. Telkom Kota Bengkulu. Penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dikarenakan, indikator pernyataan “perusahaan ini memenuhi kriteria standar pekerjaan ideal yang saya tetapkan” pada variabel minat melamar pekerjaan memperoleh nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat komunikasi mengenai nilai-nilai perusahaan, budaya kerja, peluang pengembangan karier, serta berbagai manfaat yang dapat diperoleh karyawan melalui media digital, website resmi perusahaan, maupun program rekrut kampus. Penyampaian informasi yang lebih lengkap, transparan, dan mudah diakses diharapkan dapat membantu *fresh graduated* memahami keunggulan perusahaan serta menilai kesesuaian perusahaan dengan harapan kebutuhan, dan tujuan karier yang mereka miliki, sehingga minat untuk melamar pekerjaan dapat semakin meningkat.
2. Dikarenakan indikator pernyataan “perangkat/platform yang digunakan mendukung berbagai jenis seperti (HP/Laptop?Dll)” pada variabel *e-recruitment* memperoleh nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan pengembangan sistem *e-recruitment* pada aspek yang dianggap penting oleh *fresh graduated*, seperti penyederhanaan proses

pendaftaran, peningkatan transparansi tahapan seleksi, serta pemberi informasi hasil seleksi secara tepat waktu. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa platform rekrutmen tetap responsif, stabil, dan nyaman digunakan pada berbagai perangkat. Hal ini penting karena sebagian besar *fresh graduated* saat ini mengakses informasi dan melakukan pendaftaran kerja melalui perangkat digital, sehingga pengalaman penggunaan sistem yang baik dapat meningkatkan ketertarikan mereka untuk melamar pekerjaan.

3. Dikarenakan indikator pernyataan “fasilitas di tempat kerja sangat mendukung produktivitas” pada variabel *employer branding* memperoleh nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya menyediakan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas, tetapi juga mengomunikasikan manfaat fasilitas tersebut secara lebih efektif kepada calon pelamar. Perusahaan dapat memperkenalkan berbagai fasilitas pendukung kerja, teknologi yang digunakan, lingkungan kerja yang nyaman, serta program kesejahteraan karyawan melalui media sosial, website perusahaan, seminar karier, maupun kegiatan rekrutmen kampus. Dengan demikian, calon pelamar akan memiliki persepsi yang lebih positif mengenai lingkungan kerja perusahaan, sehingga dapat meningkatkan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal bagi *fresh graduated*.