

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employer branding* dengan minat melamar pekerjaan pada *fresh graduate* yang belum pernah bekerja, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *employer branding* yang dipersepsikan oleh *fresh graduate*, maka semakin tinggi pula minat mereka untuk melamar pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah *employer branding* yang dipersepsikan oleh *fresh graduate*, semakin rendah pula minat melamar pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa *employer branding* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk ketertarikan dan keinginan *fresh graduate* untuk melamar pekerjaan. Perusahaan yang mampu membangun citra sebagai tempat kerja yang baik akan lebih mampu menarik minat pelamar, khususnya *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan strategi *employer branding* yang efektif guna meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon pelamar dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk pihak-pihak terkait sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat *employer branding* melalui pengembangan citra perusahaan yang positif, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karier yang jelas, kompensasi yang kompetitif, serta peluang bagi karyawan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki. Upaya tersebut dapat meningkatkan daya tarik perusahaan di mata *fresh graduate* sehingga minat mereka untuk melamar pekerjaan semakin tinggi.

2. Bagi *Fresh Graduate*

Fresh graduate disarankan untuk secara aktif mencari informasi mengenai perusahaan sebelum memutuskan untuk melamar pekerjaan, termasuk informasi mengenai budaya organisasi, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja, dan reputasi perusahaan. Dengan informasi yang memadai, *fresh graduate* dapat menentukan pilihan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan, minat, serta tujuan karier yang dimiliki.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Perguruan tinggi diharapkan dapat memberikan pembekalan karier kepada mahasiswa dan lulusan melalui kegiatan seminar, pelatihan, career center, maupun program pengembangan karier lainnya. Pembekalan tersebut dapat membantu mahasiswa memahami faktor-faktor yang

memengaruhi minat melamar pekerjaan serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi minat melamar pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, efikasi diri karier, kesiapan kerja, dukungan sosial, maupun ekspektasi karier. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada populasi yang lebih luas atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat melamar pekerjaan.