

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar kerja pada mahasiswa fakultas ekonomi semester akhir Universitas Islam “45” Bekasi dengan menggunakan responden sebanyak 145 mahasiswa terdiri dari reguler A, reguler B, dan reguler C (kelas karyawan) angkatan 2016, 2017, 2018, dan 2019, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji penelitian mengatakan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Hal ini ditandai dengan hasil perhitungan nilai T-statistik sebesar 8.835 lebih besar dari nilai T-tabel = 1.976, dan nilai *P-value* = 0.000 kurang dari $\alpha = 0.05$. Nilai *original sampel estimate* menunjukkan positif dengan nilai 0.561 yang artinya reputasi perusahaan mempengaruhi minat melamar kerja sebesar 56.1%.
2. Hasil uji penelitian mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar kerja. Hal ini ditandai dengan hasil perhitungan nilai T-statistik sebesar 6.101 lebih besar dari nilai T-tabel = 1.976, dan nilai *P-value* = 0.000 kurang dari $\alpha = 0.05$. Nilai *original sampel estimate* menunjukkan positif dengan nilai 0.362 yang artinya reputasi perusahaan mempengaruhi minat melamar kerja sebesar 36.2%.

5.1.1 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel reputasi perusahaan terhadap variabel minat melamar kerja. Hasil ini dapat menjadi bahan pertimbangan mahasiswa fakultas ekonomi Universitas Islam “45” Bekasi didalam memilih pekerjaan setelah lulus nanti. Disamping itu hasil ini juga bisa menjadi bahan tolak ukur perusahaan agar memperhatikan reputasi yang baik dikalangan pelamar dan menawarkan kompensasi yang sesuai dengan pertaruran yang

berlaku sehingga didalam proses perekrutan karyawan mereka tidak akan kesulitan dalam mendapatkan karyawan potensial yang memiliki kualitas yang baik agar dapat membantu perusahaan untuk tetap bersaing dipasaran.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel reputasi perusahaan skor terendah terdapat pada indikator “kinerja keuangan perusahaan, membuat perusahaan terlihat sebagai tempat berinvestasi yang rendah resiko” dengan poin 571 dengan nilai rata-rata (*mean*) 3.94. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa fakultas ekonomi telah memahami karakter atau ciri perusahaan yang memiliki kinerja keuangan yang baik sehingga mereka dapat mengelompokan perusahaan mana yang menjadi tujuan karir mereka selanjutnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel kompensasi skor terendah terdapat pada indikator “mendapatkan fasilitas bus jemputan atau menerima uang transport setiap bulan dari perusahaan” dengan poin 598 dengan nilai rata-rata (*mean*) 4.12. Artinya banyak dari mereka tidak memprioritaskan mendapatkan tunjangan tersebut, disamping itu tidak semua mahasiswa yang sudah saat ini sudah bekerja mendapatkan hal yang dijelaskan, oleh karena itu mereka tidak terlalu memprioritaskan hal tersebut ketika mereka melamar pekerjaan dikemudian hari. Hasil-hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan kompensasi terhadap minat melamar kerja pada fakultas dan kampus lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini, penulis mempunyai beberapa saran sebagai masukan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi minat melamar kerja, misalnya peluang / pengembangan karir, *work life balance*, *employer branding* dan keamanan bekerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menjadikan variabel eksogen (reputasi perusahaan) sebagai variabel mediasi seperti penelitian Setiawan

(2020:65) dan Ekhsan dan Fitri (2021:104) dalam mengukur minat melamar kerja.

3. Bagi Perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merawat dan membentuk reputasi yang baik agar menjadi salah satu daya tarik tersendiri untuk calon karyawan yang akan melamar di perusahaan tersebut dan senantiasa menawarkan kompensasi yang baik sesuai aturan yang berlaku di wilayah tersebut dalam melanjutkan usahanya, sehingga mereka tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan kandidat calon karyawan potensial yang berkualitas sehingga mereka dapat membantu perusahaan tersebut agar dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya.