

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan pada *graduate trainee program* di *99 Group*, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan pengaruh antara *e-recruitment* dan *company reputation* terhadap *intention to apply* sebagai berikut:

1. Gambaran *E-Recruitent* cenderung “Tinggi”. Pada penelitian ini, indikator dengan skor tertinggi terletak pada tingkat jumlah lowongan yang relevan yang terletak pada dimensi *Job Portals*. Sedangkan skor terendah terletak pada tingkat durasi yang dibutuhkan untuk melamar dalam dimensi pada dimensi *Employer's Website*. Selanjutnya gambaran *company reputation* termasuk pada kriteria “Tinggi”. Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada tingkat penilaian terhadap kontribusi perusahaan yang terletak pada dimensi *Social Utility*, sedangkan tingkat daya tarik citra kepemimpinan perusahaan pada dimensi *corporate character* mendapat nilai terendah. Lalu gambaran *intention to apply* berada pada kategori “Tinggi.” Indikator dengan skor tertinggi terdapat pada tingkat keyakinan bahwa fasilitas kerja yang disediakan akan mendukung kenyamanan, yang ada pada dimensi *work environtment*, sedangkan indikator dengan skor terendah diperoleh pada tingkat kesesuaian antara kualifikasi dan pekerjaan pada dimensi *Person Job Fit*.
2. Efektifitas *e-recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *intention to apply* pada pelamar *graduate trainee program* di *99 Group*.
3. Tingkat *company reputation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *intention to apply* pada pelamar *graduate trainee program* di *99 Group*.
4. Efektivitas *e-recruitment* dan tingkat *company reputation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *intention to apply* pada pelamar *graduate trainee program* di *99 Group*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan terkait hasil penelitian yang dilakukan pada *graduate trainee program* di *99 Group*, peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai solusi dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan *intention to apply*, diantaranya:

1. Untuk mengoptimalkan daya tarik *e-recruitment*, *99 Group* perlu memprioritaskan kemudahan pelamar dalam mengakses informasi melalui laman web perusahaan, yang saat ini menunjukkan nilai terendah pada dimensi terkait. Langkah konkret yang dapat ditempuh adalah melakukan audit komprehensif terhadap desain dan navigasi situs web, khususnya pada bagian karier atau laman khusus *graduate trainee program*. Pastikan tata letak laman bersih, tidak membingungkan, dan sistem navigasi intuitif sehingga pelamar dapat dengan cepat menemukan detail penting seperti persyaratan, prosedur aplikasi, dan batas waktu pendaftaran. Selain itu, penyederhanaan konten informasi menjadi esensial, hindari paragraf padat yang sulit dicerna, dan sajikan informasi dalam bentuk poin-poin ringkas, infografis, atau video singkat yang menjelaskan esensi program secara visual dan menarik. Memastikan fitur pencarian di situs web berfungsi secara responsif dan akurat juga akan sangat membantu pelamar dalam menemukan informasi spesifik tanpa hambatan. Perusahaan juga bisa mempertimbangkan preferensi generasi digital, pastikan laman web sepenuhnya *mobile-friendly* agar dapat diakses secara nyaman melalui perangkat seluler. Dengan demikian, pengalaman pelamar dalam mencari informasi akan menjadi lebih lancar dan efisien.
2. Dalam upaya meningkatkan reputasi perusahaan dan daya tariknya di mata calon pelamar, *99 Group* perlu memperkuat citra kepemimpinan, yang saat ini memiliki nilai terendah pada dimensi *Corporate Character*. Figur pemimpin yang kuat dan berkarakter positif dapat menjadi magnet signifikan bagi talenta. Oleh karena itu, *99 Group* disarankan untuk lebih aktif memperkenalkan figur-figur kunci dalam jajaran kepemimpinan mereka, mulai dari direksi hingga kepala departemen. Hal ini dapat dilakukan melalui profil singkat yang informatif, video wawancara, atau sesi tanya jawab yang

dipublikasikan di *website*, media sosial, atau platform rekrutmen. Fokuskan narasi pada visi, misi, dan nilai-nilai yang diemban oleh para pemimpin. Mendorong para pemimpin untuk menjadi *thought leader* melalui publikasi artikel, *podcast*, atau partisipasi dalam webinar akan semakin mengukuhkan citra pemimpin sebagai individu yang berpengetahuan luas dan berpengaruh. Selain itu, menampilkan bagaimana para pemimpin terlibat dalam budaya perusahaan, inisiatif karyawan, atau program *Corporate Social Responsibility* akan menunjukkan bahwa kepemimpinan di *99 Group* tidak hanya berorientasi pada bisnis, tetapi juga pada nilai dan dampak positif. Testimoni dari karyawan mengenai inspirasi dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin mereka juga dapat menjadi metode autentik untuk membangun persepsi yang positif.

3. Untuk mendorong peningkatan *intention to apply*, *99 Group* harus mengatasi keraguan pelamar terkait kesesuaian kualifikasi mereka dengan pekerjaan (*Person Job Fit*), yang merupakan indikator dengan nilai terendah pada variabel ini. Ini berarti perusahaan perlu menyajikan deskripsi pekerjaan yang jauh lebih jelas dan transparan untuk *graduate trainee program*. Rincian mengenai tugas dan tanggung jawab spesifik, ekspektasi harian, serta keterampilan dan pengalaman yang benar-benar esensial harus dipaparkan secara lugas dan mudah dipahami. Agar membantu pelamar memvisualisasikan diri mereka dalam peran tersebut, sangat disarankan untuk menyertakan contoh-contoh proyek yang mungkin akan mereka tangani atau gambaran "*daily activity*" seorang *Trainee*. Pertimbangkan pula untuk menyediakan fitur *self-assessment* awal yang memungkinkan pelamar mengevaluasi secara mandiri apakah kualifikasi mereka sesuai dengan profil yang dicari. Terakhir, menguraikan potensi jenjang karier dan perkembangan yang dapat dicapai setelah menyelesaikan program akan membantu pelamar melihat nilai jangka panjang dari investasi waktu dan upaya mereka, sehingga semakin memantapkan keputusan mereka untuk melamar
4. *Intention to apply*, *e-recruitment*, dan *company reputation* merupakan topik penelitian yang baru dilakukan pada pelamar *graduate trainee program* di *99 Group* yang besar harapannya dapat membantu perusahaan dalam melakukan

peningkatan daya tarik rekrutmen dan mencapai tujuan perusahaan. Topik ini masih jauh dari kata sempurna dan peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini belum mencakup semua faktor yang dapat memengaruhi minat melamar secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti menyarankan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor potensial lainnya seperti *work culture* (budaya kerja), *salary transparency* (transparansi gaji), *career path* (jenjang karir), dan faktor-faktor lainnya.