

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh Kompensasi, Pengakuan Harga Diri, dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Melamar Pekerjaan (Studi Kasus Masyarakat Usia Kerja di Kabupaten Ngawi). Berikut adalah kesimpulan dari hasil pengujian seluruh hipotesis:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Melamar pada Masyarakat Usia Kerja di Kabupaten Ngawi. Artinya: Semakin baik atau menarik kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) yang ditawarkan perusahaan, maka semakin tinggi minat masyarakat untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.
2. Pengakuan Harga Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Melamar pada Masyarakat Usia Kerja di Kabupaten Ngawi. Artinya: Semakin besar penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan individu yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula minat masyarakat untuk melamar pekerjaan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Melamar pada Masyarakat Usia Kerja di Kabupaten Ngawi. Artinya: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan ketertarikan masyarakat usia kerja untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.

4. Kompensasi, Pengakuan Harga Diri, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Minat Melamar pada Masyarakat Usia Kerja di Kabupaten Ngawi. Artinya: Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi minat masyarakat untuk melamar kerja.

B. Implikasi

Temuan penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pertimbangan atau rujukan berbagai pihak, diantaranya:

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi serta pengembangan untuk penelitian selanjutnya terkhusus yang berkaitan dengan kompensasi, pengakuan harga diri, dan lingkungan kerja serta minat melamar pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan literatur tentang faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhi perilaku calon tenaga kerja.

2. Implikasi Praktis

- a. Bagi Perusahaan atau Instansi Kerja, perlu meningkatkan kualitas dan transparansi kompensasi yang jelas dan sesuai standar industri dapat meningkatkan citra perusahaan dan menarik lebih banyak pelamar berkualitas. Perusahaan dapat menunjukkan ini dalam proses rekrutmen dengan menyampaikan peluang pengembangan karier, program pelatihan, dan sistem penilaian kinerja yang adil. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan supportif serta budaya kerja yang positif akan menjadi daya tarik kuat bagi pencari kerja.

Perusahaan disarankan untuk meninjau ulang kebijakannya agar tidak hanya berfokus pada kebutuhan organisasi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan harapan calon tenaga kerja, terutama generasi muda yang lebih selektif terhadap aspek non-finansial.

- b. Bagi Calon Pelamar atau Masyarakat Usia Kerja, hasil penelitian ini juga memberikan wawasan penting bagi masyarakat usia kerja agar lebih selektif dan strategis dalam memilih pekerjaan. Calon pelamar perlu mempertimbangkan apakah kompensasi yang ditawarkan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan hidup mereka. Memilih perusahaan yang menghargai diri dan potensi serta sebelum melamar, penting untuk mencari informasi tentang lingkungan kerja yang sehat akan berdampak besar pada kepuasan dan produktivitas kerja jangka panjang. Pelamar hendaknya tidak hanya mengejar pekerjaan demi kebutuhan ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan apakah pekerjaan tersebut sejalan dengan nilai-nilai, kenyamanan psikologis, dan pengakuan yang mereka harapkan.

C. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Kabupaten Ngawi, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas untuk wilayah lain yang memiliki karakteristik demografis, sosial, atau ekonomi yang berbeda.

2. Subjek penelitian hanya mencakup masyarakat usia kerja tanpa mempertimbangkan perbedaan berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, atau sektor pekerjaan yang diminati, yang dapat memengaruhi persepsi terhadap kompensasi, harga diri, dan lingkungan kerja.
3. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen, yaitu kompensasi, pengakuan harga diri, dan lingkungan kerja. Padahal, minat melamar dapat dipengaruhi juga oleh faktor lain, seperti reputasi perusahaan, keamanan kerja, lokasi kerja, budaya organisasi, atau prospek karier.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran dari peneliti yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan oleh obyek dan juga penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan di wilayah lain, baik kota besar maupun daerah pedesaan, agar hasil penelitian dapat lebih komprehensif dan generalisabel.
2. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, reputasi perusahaan, fleksibilitas kerja, atau keamanan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap minat melamar.
3. Disarankan untuk mengelompokkan responden berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, atau status pekerjaan, untuk melihat apakah terdapat perbedaan preferensi atau pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kelompok tertentu.