BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Praktik rekrutmen yang diukur melalui indikator kejelasan informasi lowongan, sumber dan metode yang tepat, prosedur sistematis, serta objektivitas seleksi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Secara teoritis (Rivai, 2018; Hasibuan, 2017), hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM hasil seleksi profesional menjadi fondasi utama yang memungkinkan anggota tim langsung berkontribusi pada produktivitas kolektif.
2. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Tim Berbeda dengan variabel lain, kompetensi digital yang meliputi literasi informasi, kemampuan komunikasi-kolaborasi, dan pemecahan masalah teknis ditemukan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja tim. Berdasarkan teori Van Laar dkk. (2017), kepakaran teknologi individu merupakan potensi teknis yang tidak secara otomatis meningkatkan performa tim tanpa adanya integrasi sistem dan koordinasi yang tepat di lapangan.

3. Pengaruh Rekrutmen terhadap *Employee Engagement* Digital Proses rekrutmen yang efektif berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk *employee engagement* digital karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong & Taylor (2006) bahwa penempatan kandidat yang memiliki kesesuaian kualifikasi dan nilai organisasi akan mendorong keterlibatan emosional yang lebih tinggi terhadap sistem kerja perusahaan.
4. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap *Employee Engagement* Digital Kompetensi digital karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap tingkat employee engagement digital di perusahaan. Secara teoritis (Nugent & Rhinard, 2016), penguasaan teknologi digital meningkatkan rasa percaya diri dan antusiasme karyawan dalam menggunakan platform kerja, yang menjadi dasar utama terbentuknya keterikatan kerja di era digital.
5. Pengaruh *Employee Engagement* Digital terhadap Kinerja Tim *Employee engagement* digital yang dicirikan oleh indikator *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlarutan) ditemukan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Mengacu pada Schaufeli & Bakker (2004), keterikatan emosional yang kuat memicu perilaku proaktif dan kolaboratif yang sangat krusial bagi pencapaian target produksi tim.
6. Mediasi *Employee Engagement* pada Rekrutmen ke Kinerja Tim Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* digital tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara rekrutmen dan kinerja tim. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja

bersifat langsung melalui penyediaan talenta berkualitas, sehingga keterlibatan emosional tidak menjadi syarat mutlak dalam hubungan variabel ini.

7. Mediasi *Employee Engagement* pada Kompetensi Digital ke Kinerja Tim *Employee engagement* digital terbukti berperan sebagai mediator sempurna (full mediation) yang menghubungkan kompetensi digital dengan kinerja tim. Secara teoritis (Saks, 2006), temuan ini menegaskan bahwa kecakapan digital hanya akan memberikan dampak maksimal pada kinerja tim apabila karyawan memiliki rasa keterikatan dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan kompetensi digital terhadap kinerja tim dengan employee engagement digital sebagai variabel mediasi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi ruang lingkup penelitian, jumlah responden, maupun variabel yang digunakan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Manajemen PT Pertiwi Indo Mas

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak manajemen PT Garment Pertiwi Indo Mas lebih memfokuskan perhatian pada upaya peningkatan *Employee Engagement* digital dalam rangka meningkatkan kinerja tim. Manajemen tidak hanya perlu memastikan tersedianya sistem kerja berbasis digital, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam pemanfaatan

sistem tersebut. Keterlibatan karyawan dapat diperkuat melalui komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan partisipasi karyawan secara digital. Dengan keterlibatan digital yang tinggi, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih efektif, terkoordinasi, dan bertanggung jawab dalam mencapai target kerja tim.

Selanjutnya, manajemen disarankan untuk mengintegrasikan peningkatan kompetensi digital dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital tidak secara langsung memengaruhi kinerja tim, namun memberikan dampak yang signifikan melalui *Employee Engagement* digital. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan karyawan sebaiknya tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga diarahkan untuk membangun keterlibatan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, proses rekrutmen perlu terus disempurnakan dengan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dan kesiapan calon karyawan terhadap sistem kerja digital, sehingga karyawan yang direkrut mampu berkontribusi secara optimal terhadap kinerja tim.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja tim, khususnya dalam konteks organisasi yang menerapkan sistem kerja berbasis digital. Variabel seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi digital,

motivasi kerja, atau sistem penghargaan dapat dipertimbangkan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja tim. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu menjelaskan aspek perilaku, sikap, dan keterlibatan karyawan yang belum sepenuhnya terungkap dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan perbedaan karakteristik responden, seperti masa kerja, tingkat literasi digital, atau jenis unit kerja, untuk melihat kemungkinan adanya perbedaan pengaruh antar variabel. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods), juga dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan kaya secara analisis.