

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, kemajuan teknologi terus mengalami peningkatan yang pesat di berbagai aspek kehidupan. Digitalisasi kini merambah hampir seluruh bidang, menjadikan pertukaran informasi lebih cepat dan tidak lagi terhalang oleh ruang dan waktu. Kondisi ini mendorong para ahli untuk terus berinovasi dan menciptakan teknologi-teknologi baru yang semakin canggih dari waktu ke waktu. Saat ini, kita berada pada era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan hadirnya teknologi seperti big data, cloud computing, hingga kecerdasan buatan (*AI*) yang merupakan salah satu inovasi paling maju dan berkembang berkat kemunculan machine learning (Oswal et al., 2021).

Artificial Intelligence (*AI*), atau kecerdasan buatan, merupakan penerapan teknologi untuk mengembangkan mesin atau sistem komputer yang mampu meniru cara berpikir dan bertindak layaknya manusia. Kemampuan ini mencakup pengambilan keputusan, pembelajaran, dan perilaku. Kecerdasan sendiri diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, pengalaman, serta logika dalam menyelesaikan suatu permasalahan (John McCarthy, 1956).

Kecerdasan buatan (*AI*) telah menjadi kekuatan kunci dalam berbagai industri, mengubah praktik tradisional dan memperkenalkan efisiensi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Di bidang manajemen sumber daya manusia, teknologi *AI* menawarkan alat yang dapat meningkatkan pengambilan keputusan, menyederhanakan operasi, dan meningkatkan pengalaman karyawan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia (*MSDM*) selalu menjadi bidang yang dinamis, beradaptasi dengan perubahan tenaga kerja, teknologi, dan struktur organisasi. Integrasi *AI* ke dalam *HRM* mewakili penerapan mendalam, menawarkan alat dan kemampuan baru yang meningkatkan efisiensi, pengambilan keputusan, dan pengalaman karyawan (Sari et al., 2024).



Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemajuan teknologi yang pesat tidak akan memberikan dampak maksimal tanpa adanya SDM yang kompeten. Di sisi internal, perusahaan juga menghadapi berbagai tantangan seperti kinerja karyawan, tingkat produktivitas, kualitas layanan, efisiensi anggaran, pengelolaan waktu, kondisi lingkungan kerja, serta perilaku tenaga kerja. Jika dilihat dari sudut pandang manajemen SDM secara menyeluruh, maka pemenuhan kebutuhan pegawai, baik secara jumlah maupun kualitas, menjadi faktor penting yang harus diperhatikan untuk membantu perusahaan mengatasi persoalan yang ada. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang optimal sangat diperlukan agar efektivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan dapat tercapai (Vemil et al., 2023).

Hyatt Place Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan, dimana Hotel Hyatt Place merupakan salah satu hotel ternama di Makassar. Hyatt Place Makassar adalah hotel pertama dengan merek Hyatt Place di Indonesia, yang resmi beroperasi pada 17 Februari 2024. Terletak strategis di Jalan Jenderal Sudirman No. 31, Makassar, Sulawesi Selatan, hotel ini terintegrasi dengan apartemen kelas atas, 31 Sudirman Suites, dan dekat dengan kawasan bisnis, tempat wisata terkenal, kawasan kuliner, serta pusat perbelanjaan. Hyatt Place Makassar memiliki 31 lantai dan menawarkan 145 kamar yang dirancang untuk kenyamanan tamu, dengan ruang terpisah untuk tidur, bekerja, dan bersantai, serta dilengkapi dengan sofa di area Cozy Corner.

Hyatt Place Makassar menargetkan tingkat okupansi sebesar 45-55 persen pada tahun pertama operasionalnya, dengan tarif rata-rata harian sekitar Rp 1,5 juta per malam. Kehadiran hotel ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan sektor pariwisata Makassar, sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dan dinamika kota sebagai kawasan timur Indonesia.



Tabel 1.1 Daftar Karyawan Hotel Hyatt Place Makassar

Departemen	Jumlah
Executive Office	1
Human Resource	1
Finance & IT	6
Sales and Marketing	7
Front Office	7
Housekeeping	4
FB Service	12
FB Product	13
Engineering & Security	7
Total Karyawan	58

Sumber : Hotel Hyatt Place Makassar, 2025

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan bersaing bagi Hotel Hyatt Place. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM harus menjadi prioritas strategis dalam mendukung pencapaian visi, misi, serta langkah perusahaan menuju standar internasional di sektor perhotelan. Dibutuhkan upaya yang terencana, berkelanjutan, dan terfokus dalam pengembangan SDM secara menyeluruh.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, yang salah satu tahap awalnya adalah proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan tahapan untuk menjaring sejumlah kandidat yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat dipekerjakan (Malthis, 2001:12).

Rekrutmen dan seleksi menjadi komponen penting dalam proses perekrutan tenaga kerja. Ketika proses ini dilakukan dengan baik, akan lebih banyak pelamar yang tertarik melamar, sehingga perusahaan memiliki lebih banyak kandidat yang lebih besar untuk memperoleh kandidat yang unggul (Vemil et al., 2019:12).



Setiap organisasi, baik yang bergerak di bidang bisnis maupun sosial, dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai bagian dari pengembangan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memiliki SDM yang unggul dan berkualitas agar mampu bersaing serta bertahan menghadapi berbagai perubahan. Salah satu strategi untuk menjawab tantangan tersebut adalah dengan merekrut karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya (Endang et al., 2018).

AI telah mentransformasi beberapa fungsi MSDM dan peran profesional HR seperti rekrutmen dan seleksi kandidat, manajemen bakat, manajemen kinerja, serta keterlibatan pegawai. Di fungsi rekrutmen dan seleksi kandidat misalnya, para profesional HR tidak lagi melakukan fungsi ini secara manual. Profesional HR sekarang memanfaatkan AI untuk menyederhanakan proses perekrutan, mengurangi waktu perekrutan dan meningkatkan kualitas kandidat. Analisis prediktif yang dibuat oleh AI mampu membantu professional HR untuk mengidentifikasi kandidat terbaik dengan menganalisis data dari berbagai sumber, termasuk profil media sosial dan metrik kinerja masa lalu (Damar et al., 2024).

Teknologi AI sedang merevolusi perekrutan dengan mengotomatisasi pencarian, pemeriksaan, dan pemilihan kandidat. Software yang didorong oleh AI dapat menganalisis resume, mencocokkan kandidat dengan deskripsi pekerjaan, dan melakukan wawancara awal menggunakan chatbots. Hal tersebut dapat mengurangi waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk perekrutan dan meningkatkan kualitas pekerjaan dengan mengidentifikasi kandidat yang paling cocok untuk peran berdasarkan wawasan berbasis data (Damar et al., 2024).

Integrasi AI dalam berbagai fungsi bisnis telah membawa perubahan mendalam dalam cara organisasi beroperasi. Teknologi AI memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan proses pengambilan keputusan dalam HR. Namun, kemajuan teknologi ini juga menimbulkan tantangan dan peluang yang signifikan bagi para profesional HR serta secara signifikan



mempengaruhi peran dan tanggung jawab para profesional HR (Damar et al., 2024).

AI memungkinkan perusahaan untuk mengelola dan mengolah data kandidat secara otomatis. Sistem AI dapat membaca dan menginterpretasi informasi yang diberikan oleh calon kandidat dalam bentuk resume, surat pengantar, dan informasi kontak. Dengan menggunakan teknik seperti Natural Language Processing (NLP), AI dapat mengekstrak informasi penting seperti pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan dari teks yang disampaikan oleh kandidat. Pengolahan data kandidat secara otomatis membantu dalam mengurangi waktu dan upaya yang diperlukan oleh tim rekrutmen untuk mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tersebut secara manual. AI dapat menyusun informasi tersebut dalam format yang mudah dibaca dan dapat diakses, sehingga memudahkan tim rekrutmen dalam melihat dan membandingkan profil kandidat.

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui proses rekrutmen yang dilakukan secara optimal, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Schuler (1987:125) bahwa proses rekrutmen yang efektif akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan utamanya, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja, serta kedisiplinan dalam bekerja. Di sisi lain, Castetter (1996:123) menekankan bahwa apabila proses rekrutmen tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun, maka hal tersebut dapat menimbulkan berbagai permasalahan dengan konsekuensi biaya yang tinggi. Permasalahan tersebut antara lain ketidaksesuaian antara karyawan dengan posisi yang diemban, rendahnya kinerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan kerja, perilaku yang bertentangan dengan nilai organisasi, hingga ketidakpastian dalam masa jabatan (Kadek et al., 2018).



Hal tersebut sejalan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. 1 satu di antaranya adalah penelitian oleh Endang, Bernhard, dan Irvan

(2018) dalam studi berjudul Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil studi tersebut mengungkapkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara ketiga faktor tersebut, proses rekrutmen menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dan mengoptimalkan proses rekrutmen guna memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Putra Salahin et al. (2020), yang menegaskan bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga diperlukan karyawan dengan tingkat kinerja (job performance) yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Daulay et al. (2019), yang menyatakan bahwa kualitas kinerja karyawan ditentukan oleh sejumlah aspek seperti efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, kedisiplinan, dan inisiatif. Pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan di lapangan, karena mereka merupakan ujung tombak pelaksanaan operasional. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana keberhasilan individu dalam menjalankan tugas sesuai perannya di dalam perusahaan.

Dalam konteks Hotel Hyatt Place Makassar, di mana kompetisi persaingan bisnis semakin ketat, penting untuk memahami dampak penggunaan teknologi AI terhadap kinerja karyawan. Dengan mengeksplorasi hubungan antara AI dan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana implementasi AI dapat memengaruhi cara karyawan bekerja, berkolaborasi, dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Melalui analisis yang komprehensif, penelitian ini juga akan berikan pandangan tentang aspek-aspek tertentu dari kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh kehadiran AI, seperti produktivitas, kecepatan dan terhadap permintaan pelanggan, akurasi dalam pengambilan keputusan,



dan tingkat kepuasan karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang dampak AI, Hotel Hyatt Place Makassar dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi ini untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan perusahaan serta mempersiapkan karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi.

Penelitian yang dilakukan oleh Novi Manunggal et al. (2022) membahas tentang pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Artificial Intelligence (AI) terhadap kinerja dalam industri pertahanan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan AI memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat akurasi, ketepatan, dan kelengkapan aplikasi AI yang digunakan, maka semakin optimal pula kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Arya Satya Pratama et al. (2023), yang mengkaji pengaruh AI, big data, dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di era digital, di mana hasilnya menunjukkan bahwa penerapan AI memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja SDM.

Koay et al. (2021) serta Malik et al. (2022) juga menyatakan bahwa hadirnya kecerdasan buatan dengan berbagai terobosan inovatif memberikan pengaruh besar di berbagai aspek kehidupan. Meskipun AI mampu memberikan solusi atas berbagai kebutuhan masa kini, teknologi ini juga menimbulkan kekhawatiran karena berpotensi menggantikan peran manusia dalam berbagai jenis pekerjaan. Sementara itu, Schuler (1987:125) dalam teorinya menyatakan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara efektif dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan utamanya, yang mencakup produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja, serta tingkat kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan pernyataan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Artificial Intelligence (AI) dan Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Hyatt Place Makassar)”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Artificial Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Hyatt Place Makassar?
2. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Hyatt Place Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Artificial Intelligence* terhadap kinerja karyawan Hotel Hyatt Place Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan Hotel Hyatt Place Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi. Fokus utamanya adalah pada pemanfaatan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) dalam proses rekrutmen sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan performa karyawan. Studi ini diharapkan dapat memperkaya wawasan akademik mengenai fungsi AI dalam mendukung aspek manajerial, seperti pelaksanaan rekrutmen yang lebih efektif dan efisien, serta pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas

kerja. Temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian berikutnya yang ingin mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara teknologi, strategi rekrutmen, dan kinerja organisasi, sehingga dapat



memperluas literatur dalam konteks manajemen modern yang berorientasi pada teknologi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif kepada manajemen Hotel Hyatt Place Makassar mengenai dampak penerapan teknologi Artificial Intelligence dan pelaksanaan proses rekrutmen yang optimal terhadap performa karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan gambaran pentingnya seleksi calon karyawan yang tepat, sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan perusahaan. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi pijakan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam hal pemanfaatan AI serta peningkatan mutu rekrutmen demi menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja unggul dan mendukung keberlanjutan operasional serta pertumbuhan hotel.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia di Hotel Hyatt Place Makassar. Hasilnya dapat dijadikan acuan oleh manajemen dalam mengoptimalkan penggunaan *Artificial Intelligence* untuk mendukung efisiensi dan ketepatan proses seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kontribusi AI dan rekrutmen yang terencana terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan begitu, manajemen diharapkan mampu menyusun kebijakan berbasis data untuk mengintegrasikan teknologi AI ke dalam strategi manajemen SDM, serta merancang prosedur rekrutmen berbasis kompetensi guna menunjang tercapainya target dan keberhasilan organisasi.

1.5 Sistematika Penelitian



Sistematika penulisan merupakan susunan atau kerangka yang disusun terstruktur untuk membantu penulis agar tetap fokus pada permasalahan diteliti, serta menghindari pembahasan di luar konteks penelitian. Susunan sistematika ini bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam

memahami isi dan tujuan dari penulisan skripsi. Adapun skripsi ini terdiri dari lima bab utama yang memuat unsur-unsur penting yang mendukung pencapaian hasil penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang merupakan pedoman dalam mengantarkan pembahasan Skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka yang membahas mengenai penggambaran umum, terdiri dari tinjauan teoritis dan konsep serta hasil penelitian terdahulu.

Bab III Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis, menggambarkan tentang kerangka pikir dan hipotesis.

Bab IV Metode Penelitian, pada dasarnya menggambarkan tentang gambaran umum metode penelitian yaitu, jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik sampling, teknik pengambilan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, dan teknik analisis data.

Bab V Hasil dan Pembahasan, merupakan bab yang membahas hasil penelitian, karakteristik responden, dan gambaran umum perusahaan objek penelitian.

Bab VI Penutup, mengenai kesimpulan penelitian dan saran yang diberikan penulis kepada perusahaan sebagai objek penelitian,.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

Tinjauan teoritis dan konsep adalah analisis yang mendalam mengenai berbagai teori yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Tinjauan teoritis berfungsi sebagai landasan ilmiah dalam penelitian. Pada bagian ini, teori-teori yang relevan dijelaskan untuk membangun kerangka berpikir dan memberikan pemahaman mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti.

2.1.1 *Artificial Intelligence*

Marvin Minsky, salah satu tokoh pendiri AI, (dalam Hamdani, 2023), menjelaskan AI sebagai ilmu tentang membuat mesin melakukan pekerjaan yang memerlukan kecerdasan jika dilakukan oleh manusia. Artificial Intelligence (AI) adalah keahlian yang diciptakan dalam suatu sistem yang dapat dirangkai pada konteks ilmiah dan sudah mulai banyak digunakan dalam aspek bisnis. Kecerdasan buatan juga dapat membantu meringankan beban kerja manusia misal dalam membuat keputusan dalam mencari informasi yang akurat (Suwandita, 2023). Artificial Intelligence (kecerdasan buatan) adalah data besar, algoritme kini menyediakan jalur untuk memproses informasi karyawan berbakat secara efektif, dan efisien dan akan memberikan biaya yang jauh lebih rendah dibandingkan periode sebelumnya. Hal ini menunjukkan kemungkinan cara untuk mengotomatisasi profil karyawan untuk menggantikan sumber daya manusia agar sesuai dengan peraturan hukum (Nawaz, 2020).

Marvin Minsky, salah satu pelopor dalam bidang kecerdasan buatan (AI), sebagaimana dikutip oleh Hamdani (2023), mengemukakan bahwa AI merupakan cabang ilmu yang berfokus pada pengembangan mesin yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang biasanya membutuhkan kecerdasan manusia. AI kini telah menjadi keahlian yang diaplikasikan dalam sistem ilmiah dan mulai banyak dimanfaatkan dalam berbagai sektor bisnis. Menurut Suwandita (2023),



kecerdasan buatan dapat membantu mengurangi beban kerja manusia, terutama dalam proses pengambilan keputusan dan pencarian informasi yang akurat. Nawaz (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan buatan yang memanfaatkan data besar dan algoritma modern memungkinkan perusahaan untuk mengelola informasi terkait tenaga kerja berbakat secara lebih efisien dan hemat biaya dibandingkan metode tradisional. Teknologi ini bahkan membuka peluang untuk mengotomatisasi proses pemetaan profil karyawan agar sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sekaligus mengurangi ketergantungan pada sumber daya manusia secara langsung.

Dalam sektor industri jasa, penggunaan Artificial Intelligence (AI) semakin krusial untuk mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, sekaligus memberikan pengalaman yang lebih memuaskan bagi pelanggan. Berbagai sektor seperti perbankan, layanan kesehatan, e-commerce, pariwisata, hingga industri perhotelan telah secara luas mengadopsi teknologi AI. Menurut Nieshueser dan Boak, AI merupakan sebuah bentuk aplikasi yang mengintegrasikan pengetahuan manusia dari berbagai disiplin ilmu dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Teknologi ini dipandang sebagai inovasi yang terus berkembang dan dimanfaatkan oleh banyak perusahaan guna mendorong peningkatan keuntungan secara signifikan.

2.1.1.1 Tujuan dan Manfaat Artificial Intelligence

Sehan et al., (2024) mengemukakan terdapat sejumlah tujuan utama dan manfaat yang diperoleh dari pengembangan serta implementasi *Artificial Intelligence (AI)*, di antaranya:

1. Otomatisasi Tugas-Tugas Rutin

Salah satu sasaran utama penerapan *AI* adalah mengotomatisasi pekerjaan yang bersifat berulang dan mekanis. Melalui algoritma dan teknologi machine learning, sistem AI mampu menyelesaikan tugas seperti pengolahan data, pengenalan



pola, dan pemrosesan bahasa secara otomatis, sehingga dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga manusia untuk pekerjaan yang bersifat rutin.

2. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas

Dengan kemampuannya menggantikan atau mendukung peran manusia dalam berbagai aktivitas, AI dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas kerja. Hal ini berdampak pada penghematan biaya dan waktu, terutama dalam sektor industri seperti manufaktur, logistik, dan layanan keuangan.

3. Mendukung Pengambilan Keputusan yang Lebih Akurat

AI mampu menganalisis data dalam jumlah besar dan mengidentifikasi pola-pola tersembunyi yang sulit dideteksi secara manual. Oleh karena itu, teknologi ini sangat bermanfaat dalam membantu pengambilan keputusan yang lebih tepat dan informatif, misalnya dalam bidang diagnosis medis, analisis risiko keuangan, serta perencanaan bisnis strategis.

4. Kontribusi terhadap Peningkatan Kualitas Hidup

Penerapan AI juga berperan dalam memberikan solusi atas berbagai permasalahan kompleks yang dihadapi masyarakat, seperti di bidang kesehatan, pendidikan, dan lingkungan. Contohnya adalah sistem AI dalam bidang kesehatan yang mampu mendeteksi penyakit secara dini atau membantu dalam manajemen penyakit kronis, serta teknologi AI yang digunakan untuk memprediksi dampak perubahan iklim.

5. Mendorong Inovasi Teknologi dan Pertumbuhan Ekonomi

AI turut menjadi pemicu terciptanya inovasi baru dan membuka peluang ekonomi yang lebih luas. Negara atau perusahaan yang fokus dalam penelitian dan pengembangan AI berpotensi memperoleh keunggulan dalam persaingan global, serta menghasilkan produk dan layanan inovatif yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat.



6. Peningkatan Kualitas Layanan Publik

AI juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu pelayanan publik di berbagai sektor, seperti transportasi, pendidikan, dan kesehatan. Contohnya termasuk penerapan sistem transportasi cerdas yang mampu mengurangi kemacetan, hingga pemanfaatan chatbot untuk memberikan layanan pelanggan yang cepat dan responsif.

2.1.1.2 Metode dan Pendekatan dalam Artificial Intelligence

Sehan et al., (2024) mengemukakan ada beberapa metode dan pendekatan utama yang umum digunakan dalam Artificial Intelligence adalah :

1. Pembelajaran Mesin (Machine Learning)

Pembelajaran mesin adalah cabang utama dari kecerdasan buatan di mana sistem diberi kemampuan untuk belajar dari data tanpa harus secara eksplisit diprogram. Metode ini sering digunakan dalam aplikasi yang melibatkan pengenalan pola, klasifikasi, regresi, dan prediksi.

2. Jaringan Saraf Tiruan (Artificial Neural Networks)

Jaringan saraf tiruan merupakan suatu model matematis yang dikembangkan berdasarkan inspirasi dari cara kerja dan struktur jaringan saraf pada manusia. Model ini tersusun atas kumpulan neuron buatan yang saling terhubung dalam beberapa lapisan, dan berfungsi untuk mengolah informasi yang kompleks, mengenali pola, serta menghasilkan prediksi. Perkembangan teknologi ini semakin pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan hadirnya arsitektur canggih seperti convolutional neural networks (CNN) yang efektif dalam pengolahan data visual, serta recurrent neural networks (RNN) yang dirancang khusus untuk menangani data yang bersifat berurutan.

3. Logika Kabur (*Fuzzy Logic*)



Logika kabur (*fuzzy logic*) merupakan pendekatan yang digunakan untuk menangani informasi yang bersifat tidak pasti atau ambigu, dengan cara kerja yang menyerupai pola pikir manusia. Metode ini banyak dimanfaatkan dalam sistem kontrol cerdas, proses pengambilan keputusan, serta berbagai aplikasi lain di mana ketepatan absolut sulit dicapai atau tidak efisien untuk diterapkan.

4. Pemrosesan Bahasa Alami/*Natural Language Processing (NLP)*

Natural Language Processing (NLP) atau pemrosesan bahasa alami merupakan salah satu bidang dalam kecerdasan buatan yang berfokus pada interaksi antara komputer dan bahasa manusia. Bidang ini mencakup berbagai aktivitas seperti memahami, menghasilkan, dan mengaplikasikan bahasa manusia dalam beragam konteks. Beberapa penerapannya meliputi penerjemahan otomatis, analisis sentimen, serta pemrosesan pertanyaan untuk memahami maksud pengguna.

5. Optimisasi Heuristik (*Heuristic Optimization*)

Optimisasi heuristik adalah pendekatan dalam kecerdasan buatan yang mengambil inspirasi dari proses pencarian yang diilhami manusia untuk menemukan solusi terbaik atau hampir terbaik untuk masalah yang kompleks. Contoh teknik optimisasi heuristik termasuk algoritma genetika, algoritma semut, dan algoritma pencarian tabu.

6. Sistem Berbasis Pengetahuan (*Knowledge-Based Systems*)

Sistem berbasis pengetahuan merupakan sistem yang dirancang untuk menyelesaikan masalah atau mendukung pengambilan keputusan dengan memanfaatkan basis pengetahuan yang tersusun secara sistematis. Sistem ini menyimpan informasi berupa fakta, aturan, dan pengetahuan khusus di bidang tertentu, yang digunakan untuk menganalisis, menafsirkan data, serta melakukan penalaran guna memperoleh pemahaman dan kesimpulan baru.



2.1.1.3 Perkembangan *Artificial Intelligence*

Menurut Natasya (2023), perkembangan kecerdasan buatan (AI) telah berlangsung sejak tahun 1940 dan semakin dikenal luas karena kemampuannya dalam mempermudah berbagai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. Pada tahun 1950, Alan Turing mempublikasikan makalah berjudul *Computing Machinery and Intelligence*, di mana ia mengajukan pertanyaan terkenal: "Dapatkah mesin berpikir?" Ia kemudian mencetuskan Turing Test, yaitu sebuah metode untuk menilai apakah komputer mampu menunjukkan perilaku cerdas layaknya manusia. Meskipun pada saat itu belum ada komputer yang berhasil melewati tes tersebut, ide tersebut menjadi fondasi penting dalam perkembangan AI.

Selanjutnya, pada tahun 1958, John McCarthy memperkenalkan istilah *artificial intelligence* di Universitas Stanford melalui pembentukan kelompok riset khusus, yang menjadikannya dikenal sebagai "Bapak AI". Tonggak penting lainnya terjadi pada tahun 1997, ketika komputer catur buatan IBM bernama Deep Blue berhasil mengalahkan grandmaster dunia, Garry Kasparov, dalam pertandingan catur, menandai pencapaian besar dalam penerapan AI. Seiring berjalannya waktu, teknologi AI terus mengalami kemajuan pesat dan membuka berbagai peluang baru, baik bagi sektor industri maupun pasar global, yang menuntut penerapan teknologi mutakhir.

Sehan et al., (2024) mengemukakan perkembangan dalam bidang kecerdasan buatan (AI) adalah :

1. Pembelajaran Mesin Lanjutan

Perkembangan terbaru dalam bidang pembelajaran mesin telah mengarah pada pencapaian baru dalam pengenalan pola, klasifikasi data, dan prediksi. Teknik-teknik seperti deep learning telah menjadi sangat populer dan efektif dalam menangani tugas-



tugas yang rumit, seperti pengenalan wajah, terjemahan bahasa, dan analisis citra.

2. Peningkatan Kinerja Algoritma

Para peneliti terus berusaha untuk meningkatkan kinerja algoritma kecerdasan buatan, baik dari segi akurasi maupun efisiensi. Hal ini termasuk pengembangan model-model yang lebih besar dan kompleks, serta peningkatan dalam teknik-teknik pelatihan dan optimasi.

3. Penerapan AI dalam Berbagai Bidang

AI telah mulai diterapkan secara luas dalam berbagai bidang, termasuk kesehatan, transportasi, keuangan, pendidikan, dan industri lainnya. Contohnya termasuk sistem diagnosis medis berbasis AI, mobil otonom, analisis keuangan berbasis AI, dan banyak lagi.

4. Interaksi Manusia-Mesin yang Lebih Maju

Pengembangan antarmuka pengguna yang lebih canggih dan intuitif telah memungkinkan interaksi yang lebih alami antara manusia dan sistem kecerdasan buatan. Ini termasuk perkembangan dalam bidang pengenalan suara, pemrosesan bahasa alami, dan antarmuka otomatisasi.

5. Peningkatan Keamanan dan Privasi

Seiring dengan peningkatan penggunaan AI dalam berbagai aplikasi, ada juga peningkatan kesadaran akan masalah keamanan dan privasi. Penelitian terbaru telah fokus pada pengembangan teknik-teknik untuk meningkatkan keamanan dan privasi data dalam konteks sistem kecerdasan buatan.

6. Kolaborasi Interdisipliner

Semakin banyak kolaborasi antara ilmu komputer dengan bidang-bidang lain seperti kedokteran, biologi, psikologi, dan ilmu sosial. Hal ini memungkinkan pengembangan solusi-solusi AI yang



lebih holistik dan kontekstual, serta mendorong pemahaman yang lebih baik tentang implikasi sosial dan etis dari teknologi ini.

2.1.1.4 Tantangan dalam *Artificial Intelligence*

Sehan et al., (2024) juga mengemukakan bahwa terdapat tantangan dan batasan dalam Artificial Intelligence yaitu :

1. Masalah Etis

Tantangan etis dalam kecerdasan buatan meliputi berbagai aspek, seperti privasi dan keamanan data, penanganan keputusan yang dipengaruhi oleh AI yang tidak dapat dijelaskan, dan implikasi sosial dari penggunaan teknologi AI. Contohnya, pertimbangan etis muncul ketika AI digunakan dalam sistem pemantauan massal atau pengambilan keputusan yang berpotensi mempengaruhi hidup individu atau komunitas.

2. Bias Algoritma

Algoritma kecerdasan buatan dapat memiliki bias yang tidak disengaja karena ketergantungan pada data pelatihan yang mungkin tidak representatif secara sempurna atau karena keputusan desain yang tidak mempertimbangkan dengan baik keragaman populasi pengguna. Ini dapat mengakibatkan diskriminasi atau ketidakadilan dalam keputusan yang dibuat oleh sistem AI, seperti dalam pengambilan keputusan tentang perekrutan, kredit, atau hukum.

3. Keamanan

Aspek keamanan dalam kecerdasan buatan termasuk rentan terhadap serangan peretasan, manipulasi data, dan ancaman terhadap sistem AI yang bisa disalahgunakan. Bahaya potensial meliputi penyalahgunaan teknologi AI untuk menyebarkan disinformasi atau melakukan serangan siber yang canggih, serta potensi risiko fisik dari penggunaan sistem AI dalam kendaraan otonom atau infrastruktur kritis.

4. Keterbatasan dalam Kecerdasan Buatan



Meskipun kemajuan yang signifikan telah dicapai dalam bidang AI, masih ada batasan dalam kemampuan sistem AI untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tingkat keterampilan dan kefahaman seperti manusia. Misalnya, beberapa jenis masalah kompleks masih sulit bagi AI untuk dipecahkan dengan tingkat keakuratan dan kefleksibilitasan yang sama seperti manusia, seperti pemahaman bahasa alami secara kontekstual atau pemecahan masalah di lingkungan yang dinamis dan tidak terstruktur.

2.1.1.5 Indikator *Artificial Intelligence*

Menurut S.Verma dan V.Singh (2022) indikator Artificial Intelligence (kecerdasan buatan) adalah :

1. Otonomi Kerja yang Diaktifkan oleh AI: Ini merujuk pada kapabilitas *Artificial Intelligence (AI)* untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu secara otomatis tanpa keterlibatan manusia secara langsung. Hal ini dapat memberikan efisiensi dan fleksibilitas yang lebih tinggi di berbagai lingkungan kerja.
2. Variasi Keterampilan yang Diaktifkan oleh AI: AI memungkinkan eksplorasi dan penguasaan berbagai jenis keterampilan karena kemampuannya dalam mempelajari serta mengeksekusi berbagai tugas. Ini meliputi keterampilan teknis seperti analisis data dan statistik, hingga keterampilan interpersonal seperti pengenalan ekspresi emosional.
3. Kompleksitas Pekerjaan yang Diaktifkan oleh AI: Dengan mengambil alih tugas-tugas rutin dan sederhana, AI memungkinkan pekerja manusia untuk fokus pada pekerjaan yang menuntut kreativitas dan pemikiran tingkat tinggi, sehingga kompleksitas pekerjaan yang ditangani manusia pun meningkat.
4. Spesialisasi yang Mendukung AI: Teknologi AI sangat bermanfaat di bidang-bidang yang memerlukan keahlian khusus, seperti kedokteran, keuangan, dan teknik. Di sektor-sektor ini,



AI berperan besar dalam memproses data yang kompleks dan mendukung pengambilan keputusan yang presisi.

5. Pemrosesan Informasi yang Diaktifkan oleh AI: AI memungkinkan organisasi memproses dan menganalisis informasi dalam jumlah besar secara cepat dan akurat. Ini membantu perusahaan memahami data yang kompleks dalam waktu singkat dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.
6. Krisis Substitusi yang Dirasakan oleh Pekerja dengan Keterampilan Rendah: Kemajuan AI dapat menggantikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin atau memerlukan keterampilan dasar. Situasi ini menimbulkan tantangan bagi pekerja yang keterampilannya tidak lagi sesuai dengan kebutuhan zaman, sehingga menuntut pelatihan ulang dan peningkatan kapasitas.
7. Perilaku Kerja Inovatif: Implementasi AI di tempat kerja dapat memicu munculnya perilaku kerja yang inovatif. Karyawan dituntut untuk beradaptasi, mengembangkan solusi kreatif, serta membangun keterampilan baru yang mendukung kolaborasi efektif dengan sistem berbasis AI.

2.1.2 Rekrutmen

Menurut Dessler (2020), rekrutmen merupakan proses untuk menarik individu yang memenuhi syarat guna mengisi posisi tertentu dalam organisasi, dengan mempertimbangkan karakteristik pelamar dan kualifikasi yang dibutuhkan. Pelaksanaan rekrutmen tidak hanya bertujuan untuk memperoleh kandidat, tetapi juga untuk memastikan penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang tugasnya, atau dikenal dengan prinsip “The Right Man on The Right Place”. Hal ini menjadi pedoman bagi manajer dalam rekrut tenaga kerja yang tepat bagi perusahaan. Agar rekrutmen berjalan efektif, diperlukan informasi yang akurat dan terus diperbarui mengenai jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan



berbagai fungsi dalam organisasi. Sementara itu, menurut Sudiro (2020), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menemukan dan menarik individu yang sedang mencari pekerjaan, serta memiliki motivasi, kemampuan, dan pemahaman yang sesuai. Proses ini juga penting untuk menutupi kekurangan yang mungkin timbul dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.

2.1.2.1 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menemukan dan menarik kandidat yang memiliki ambisi, keterampilan, dan ketahanan, serta kemampuan yang relevan untuk mengatasi kekurangan dalam penyediaan tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk membentuk tenaga kerja yang memenuhi standar kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan (Syafitri & Chairael, 2019). Sedangkan menurut Dessler (2015), proses rekrutmen adalah serangkaian langkah mulai dari mengidentifikasi kebutuhan karyawan baru, merumuskan persyaratan pekerjaan, menarik pelamar, hingga mengelola proses lamaran.

Dalam melaksanakan proses rekrutmen, penting untuk memahami teori-teori yang ada sebelumnya. Terdapat berbagai model rekrutmen yang dapat diterapkan, seperti model funnel, tes keterampilan, dan wawancara. Peran teknologi juga sangat signifikan dalam proses seleksi calon karyawan karena teknologi mempermudah pengumpulan informasi akurat mengenai pelamar. Dengan demikian, perusahaan dapat melakukan pemeriksaan latar belakang calon karyawan untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria yang ditetapkan (Rommalla, 2020).

2.1.2.2 Penentuan Dasar Rekrutmen

Dessler (2017) menyatakan bahwa dasar penarikan rekrutmen adalah identifikasi sumber-sumber kandidat yang potensial baik dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) organisasi untuk mengisi posisi yang tersedia. Tujuannya adalah untuk memperoleh sumber daya



manusia yang memenuhi kualifikasi yang ditentukan agar organisasi bisa mencapai tujuannya. Dasar rekrutmen menurut Dessler (2017) :

1. Kebutuhan SDM berdasarkan perencanaan tenaga kerja .
2. Job Analysis (analisis jabatan).
3. Employer branding dan strategi menarik pelamar.
4. Sumber internal dan eksternal.

2.1.2.3 Metode Rekrutmen

Menurut Aisyah dan Giovanni (2018), metode yang digunakan dalam proses rekrutmen sangat memengaruhi jumlah pelamar yang tertarik untuk mengajukan lamaran ke perusahaan. Terdapat dua pendekatan utama dalam rekrutmen, yaitu metode terbuka dan metode tertutup.

1. Metode Terbuka, metode ini dilakukan dengan menyebarkan informasi lowongan pekerjaan kepada publik, baik melalui media cetak, media elektronik, maupun secara informal dari mulut ke mulut. Tujuan dari pendekatan ini adalah menjangkau lebih banyak calon pelamar, sehingga peluang untuk menemukan kandidat yang berkualitas juga semakin besar.
2. Metode Tertutup, berbeda dengan metode terbuka, metode tertutup hanya menyampaikan informasi lowongan kepada kalangan terbatas, seperti karyawan internal atau individu tertentu saja. Dampaknya, jumlah lamaran yang diterima cenderung lebih sedikit, sehingga peluang perusahaan untuk merekrut kandidat yang kompeten menjadi lebih kecil.

2.1.2.4 Sumber Rekrutmen

Menurut Sigit (2024) rekrutmen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Rekrutmen internal merupakan jenis rekrutmen yang dilakukan dengan mencari kandidat di lingkungan organisasi/perusahaan itu sendiri, dan atau melalui kolega dari karyawan perusahaan tersebut. Jenis rekrutmen internal ini biasanya



dilakukan karena adanya kebutuhan yang urgen, mendadak, sehingga membutuhkan waktu yang cepat untuk dapat memperoleh karyawan yang dibutuhkan. Adapun sumber-sumber internal melalui :

1. Penawaran terbuka untuk jabatan (*Job Posting Program*), rekrutmen terbuka merupakan suatu metode perekrutan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan maupun pelamar yang memenuhi kualifikasi, untuk bersaing mengisi posisi yang tersedia. Sistem ini bertujuan untuk menjaring individu dengan kemampuan terbaik tanpa membatasi peserta hanya dari kalangan tertentu.
2. Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*), rekrutmen ini dapat dilaksanakan dengan cara memindahkan atau menugaskan sementara karyawan dari unit kerja lain untuk mengisi posisi yang kosong, sebagai bentuk bantuan antar unit dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

Rekrutmen eksternal merupakan bentuk rekrutmen yang dilakukan tidak hanya melalui jejaring kolega dari karyawan dalam perusahaan tetapi juga memberikan informasi kebutuhan karyawan kepada masyarakat luas (Sigit, 2024). Sumber-sumber eksternal berasal dari:

1. Kantor penempatan tenaga kerja.
2. Lembaga-lembaga Pendidikan.
3. Referensi karyawan atau rekan kerja.
4. Serikat-serikat buruh.
5. Pencangkakan dari perusahaan lain.
6. Nepotisme atau leasing.
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan melalui media massa.
8. Dan Sumber-sumber lainnya.



2.1.2.5 Bentuk-Bentuk Rekrutmen

Menurut Wibowo & Alhalim (2018) bentuk-bentuk perekrutan terdiri dari :

1. Perencanaan Suksesi (*Succession Planning*), merupakan proses rekrutmen yang difokuskan pada upaya mempersiapkan karyawan untuk menduduki posisi-posisi strategis atau eksekutif di masa depan. Tujuan dari metode ini adalah menciptakan kesinambungan kepemimpinan melalui identifikasi dan pengembangan talenta internal.
2. Pengumuman Jabatan Kosong Secara Terbuka (*Job Posting*), metode ini memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan internal untuk melamar posisi yang tersedia. Informasi mengenai lowongan biasanya disampaikan melalui media internal perusahaan, seperti buletin, papan pengumuman, telepon internal, atau sistem informasi berbasis komputer, sehingga memungkinkan partisipasi secara terbuka.
3. Penugasan Sementara atau Magang Internal (*Temporary Assignment/Internship*), dalam metode ini, karyawan dari unit kerja lain dapat ditugaskan sementara untuk mengisi posisi tertentu. Jika setelah periode tertentu karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang memuaskan dan sesuai dengan kebutuhan posisi, maka ia dapat dipertimbangkan untuk pengangkatan permanen.
4. Pemanfaatan Daftar Keterampilan Karyawan, daftar ini berisi catatan mengenai keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh seluruh karyawan, yang biasanya tersimpan dalam basis data divisi Sumber Daya Manusia. Informasi ini memudahkan pihak manajemen dalam mengidentifikasi kandidat internal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan.



2.1.2.6 Tantangan dalam Proses Rekrutmen

Menurut Wibowo dan Alhalim (2018), proses rekrutmen karyawan dalam suatu organisasi seringkali menghadapi berbagai hambatan, baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, dari kebiasaan atau pola pikir pencari tenaga kerja, maupun dari faktor eksternal yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Meskipun setiap organisasi mungkin memiliki tantangan yang berbeda dalam pelaksanaannya, secara umum kendala-kendala dalam rekrutmen meliputi beberapa aspek berikut:

1. Kebijakan-Kebijakan Organisasi, kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh organisasi adalah faktor utama yang mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam proses perekrutan calon pegawai. Beberapa kebijakan organisasi yang dapat memengaruhi proses perekrutan antara lain :
 - a. Kebijakan tentang kompetensi dan kesejahteraan
 - b. Kebijakan promosi
 - c. Kebijakan status kepegawaian
 - d. Kebijakan sumber tenaga kerja
2. Persyaratan Jabatan, kriteria atau syarat yang ditetapkan untuk suatu posisi tertentu sering kali menjadi kendala dalam proses rekrutmen. Mencari kandidat yang telah memiliki pengalaman kerja cenderung lebih menantang dibandingkan merekrut individu yang masih minim pengalaman. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan dan kualifikasi tiap posisi sangat penting bagi bagian sumber daya manusia dalam merumuskan strategi rekrutmen yang tepat, dengan tetap memperhatikan keterbatasan yang ada, baik dari segi waktu, biaya, maupun ketersediaan tenaga kerja di pasar.
3. Metode Pelaksanaan Penarikan, semakin luas cakupan media yang digunakan untuk menginformasikan lowongan pekerjaan, seperti melalui surat kabar, radio, atau televisi, maka semakin



besar pula kemungkinan peningkatan jumlah pelamar. Sebaliknya, jika informasi rekrutmen hanya disebarluaskan secara terbatas, maka jumlah pelamar yang dijangkau pun akan lebih sedikit.

4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja, penawaran tenaga kerja yang berlimpah akan mengakibatkan peningkatan jumlah pelamar. Sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja terbatas, maka jumlah pelamar juga akan berkurang (T. Hani Handoko, 2016).
5. Solidaritas Perusahaan, solidaritas perusahaan dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan dan citra positif yang dimiliki perusahaan di mata masyarakat. Ketika perusahaan memiliki reputasi yang baik dan kepercayaan publik yang tinggi, hal ini akan menarik lebih banyak pelamar untuk bergabung. Sebaliknya, apabila tingkat solidaritas atau kepercayaan terhadap perusahaan rendah, maka minat masyarakat untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut cenderung menurun.
6. Kondisi-Kondisi Lingkungan Eksternal, keadaan ekonomi, performa penjualan, dan perubahan dalam tindakan pesaing secara rutin mendorong perusahaan untuk mengintensifkan upaya rekrutmen. Persaingan yang semakin ketat dalam merekrut tenaga berkompeten memerlukan pendekatan perekrutan yang lebih proaktif dan tegas (Hasibuan, 2007).

2.1.2.7 Indikator Proses Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2012) indikator-indikator proses rekrutmen meliputi:

1. Dasar Penarikan, dasar sumber penarikan karyawan yakni dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Penarikan, yang berasal dari sumber internal maupun sumber eksternal.



3. Metode Penarikan, metode penarikan karyawan yakni metode tertutup dan metode terbuka.

Menurut Henry Simamora dalam Setiari (2025), indikator rekrutmen meliputi:

1. Kualitas Pelamar.
2. Kecepatan Rekrutmen.
3. Biaya Rekrutmen.
4. Jumlah Pelamar.
5. Kesesuaian Media Rekrutmen.
6. Tingkat Penolakan Tawaran Kerja.
7. Retensi Karyawan Baru.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2006), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, keseriusan, serta alokasi waktu yang dimiliki. Sementara itu, Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, serta bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara sah, etis, dan sesuai norma hukum.

Dessler (2015) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses yang melibatkan penetapan tujuan, evaluasi atas pencapaian tujuan tersebut, serta pengembangan berkelanjutan terhadap performa karyawan. Sejalan dengan itu, Rumawas (2021) menekankan bahwa manajemen kinerja merupakan bentuk pengelolaan hasil kerja secara efektif dan efisien oleh pekerja dan manajer demi mendukung keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Mathis dan Jackson (2012) mengartikan penilaian kinerja sebagai proses untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, kemudian



hasil evaluasi tersebut dikomunikasikan kembali kepada karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2015), penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses peninjauan terhadap hasil kerja karyawan, baik saat ini maupun di masa lalu, yang dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Aisyah & Giovanni (2018) mengemukakan pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012: 187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan fokus kinerja terhadap tujuan unit kerja.
2. Sebagai dasar alokasi sumber daya dan pengambilan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2.1.3.2 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2017), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*), metode ini menggunakan skala penilaian yang mencantumkan sejumlah karakteristik tertentu—seperti keandalan atau kualitas kerja—dan menilai kinerja karyawan berdasarkan rentang nilai dari “sangat tidak memuaskan” hingga “sangat baik” untuk setiap karakteristik tersebut.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), penilaian dilakukan dengan menyusun peringkat karyawan dari yang menunjukkan kinerja terbaik hingga terendah, berdasarkan satu atau lebih aspek penilaian yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*), dalam metode ini, setiap karyawan dibandingkan secara berpasangan dengan karyawan lain berdasarkan aspek tertentu, untuk menentukan siapa yang lebih unggul dalam



karakteristik tersebut. Hasilnya kemudian digunakan untuk menentukan peringkat keseluruhan.

4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*), metode ini mengharuskan penilai untuk mengelompokkan karyawan ke dalam beberapa kategori kinerja (biasanya 5 hingga 10) sesuai distribusi kurva normal. Karyawan diklasifikasikan dari tingkat kinerja terendah hingga tertinggi berdasarkan observasi supervisor atau manajer.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), penilai mencatat perilaku-perilaku penting, baik yang sangat positif maupun negatif, yang muncul di luar kebiasaan dalam periode tertentu. Catatan ini kemudian dijadikan dasar dalam diskusi penilaian kinerja bersama karyawan.
6. *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* merupakan kombinasi antara metode insiden kritis dan skala penilaian numerik, di mana setiap tingkat penilaian disertai contoh konkret dari perilaku kerja yang mencerminkan tingkat kinerja tersebut, baik yang efektif maupun tidak.
7. *Management by Objectives (MBO)*, penilaian dilakukan dengan menetapkan target kerja yang spesifik dan dapat diukur bagi setiap karyawan. Capaian tersebut kemudian dievaluasi secara berkala. Pemantauan Kinerja Elektronik (*Electronic Performance Monitoring*) melibatkan penggunaan sistem elektronik untuk mengawasi dan mencatat aktivitas serta hasil kerja karyawan secara otomatis. Data ini digunakan sebagai dasar dalam menilai kinerja harian secara objektif dan terkomputerisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rumawas (2021) kinerja yang secara konseptual merupakan konstruk yang sangat kompleks, multi dimenasi dan multi-faceted sudah barang tentu melibatkan banyak faktor untuk



mewujudkannya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Individu.
2. Faktor Kepemimpinan.
3. Faktor Tim Kerja.
4. Faktor Sistem Organisasi
5. Faktor Situasi (Konteks)

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa teori yang mengemukakan indikator kinerja karyawan. Salah satu teori yang sering digunakan adalah teori Robbins dan Coutler. Dalam buku mereka, Robbins dan Coutler mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu yang dikaitkan dengan peran dan tugasnya di organisasi. Beberapa indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coulter (dalam Zayyan Dzahabiyah et al., 2022) meliputi:

1. Kualitas Kerja (Quality of Work), tingkat sejauh mana hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja (Quantity of Work), jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu (Timeliness), tingkat penyelesaian tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas (Effectiveness), tingkat penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.
5. Efisiensi (Efficiency), tingkat usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya yang paling sedikit.
6. Kemandirian (Independence), kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa memerlukan pengawasan secara langsung.



7. Komitmen Kerja (Work Commitment), tingkat loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik memaparkan tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini. Peninjauan ini dilakukan untuk memahami bagaimana penelitian terkait telah dilakukan, hasil yang diperoleh, serta celah penelitian yang dapat diisi oleh penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Meilinda Xanderina, Adam Aditya Nafil, Faris Jatmiko (2024)	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi dengan Kecerdasan Buatan	1. Manajemen SDM 2. Era Digitalisasi 3. Kecerdasan Buatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Artificial Intelligence (AI) mampu meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, mencakup tahapan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga penilaian kinerja secara lebih objektif dan presisi. Namun



No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				demikian, penggunaan AI juga menimbulkan potensi penggantian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan.
2.	Netania Emilisa, Nur Istiqomah, dan Elang Putri Adiwijaya (2024)	Pengaruh <i>Job Satisfaction, Perception Corporate Social Responsibility, Organizational Trust, Artificial Intelligence Terhadap Employee Performance</i> Karyawan RS An-Nisa	1. Job Satisfaction 2. Perception Corporate Social Responsibility 3. Organizational Trust 4. <i>Artificial Intelligence</i> 5. <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Artificial Intelligence</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Employee Performance</i> .



No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Group Tangerang		
3.	Arya Satya Pratama, Suci Maella Sari, Maila Faiza HJ, Moh Badwi, dan Mochammad Isa Anshori (2023)	Pengaruh <i>Artificial Intelligence</i> , Big Data, dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM di Era Digital	1. <i>Artificial Intelligence</i> 2. Big Data 3. Otomatisasi 4. Kinerja SDM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan <i>Artificial Intelligence</i> memiliki dampak yang signifikan pada kinerja SDM di era digital.
4.	Vemil, Ida Nirwana, dan Afni Yeni (2023)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto	1. Proses Rekrutmen 2. Seleksi 3. Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dengan nilai



No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				signifikan 0,006 $< \alpha 0,05$ dan nilai thitung adalah 2,908 > ttabel 1,68195. Jadi dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Virgia Naila Syufa, dan Eka Prayudista (2023)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Proses Rekrutmen 2. Seleksi 3. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen rekrutmen (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport sebesar 0,000 ($0,000 <$ $0,05$) pada nilai



No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				signifikan dan nilai Thitung sebesar 3,996 ($3,996 > 2,035$) dari Ttabel.
6.	Novi Manunggal, Imam Teguh Santoso, dan Sigit Wicaksana (2022)	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan	1. Sistem Informasi SDM (HRIS) 2. Kecerdasan Buatan (AI) 3. Kinerja Industri Pertahanan	Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, <i>Artificial Intelligence (AI)</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Novia Ruth Silaen, Veramika Sembiring, Resta Tri Sutrisni Halawa (2022)	Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan	1. Proses Rekrutmen 2. Kompetensi 3. Seleksi 4. Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil riset dalam penelitian ini diperoleh yaitu proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Andal



No.	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Sejati Medan dengan nilai t-hitung $3,017 > t\text{-tabel } 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$.
8.	Muhammad Alwi, dan Edi Sugiono (2019)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat	1. Rekrutmen 2. Penempatan Kerja 3. Kompensasi 4. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai t positif dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga rekrutmen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.

