

PENGARUH PEMANFAATAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE TERHADAP EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RITEL DAN JASA DI PUSAT PERBELANJAAN KOTA MEDAN

Enisha Fitri Tambunan, Raya Panjaitan

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan

E-mail: enishafitri2004@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi Artificial Intelligence (AI) telah mendorong transformasi signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan Artificial Intelligence terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh dari 40 responden yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran Artificial Intelligence dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan ritel dan jasa dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi AI.

Kata kunci: Artificial Intelligence, Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Efektivitas, Perusahaan Ritel dan Jasa

ABSTRACT

The development of Artificial Intelligence (AI) technology has driven significant transformation in human resource management, particularly in employee recruitment and selection processes. This study aims to analyze the effect of utilizing Artificial Intelligence on the effectiveness of recruitment and employee selection processes in retail and service companies located in shopping centers in Medan City. The research employs a quantitative approach with an associative research design. Data were collected from 40 respondents who are directly involved in recruitment and selection processes through the distribution of questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques include validity testing, reliability testing, simple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test). The results of this study are expected to provide empirical insights into the role of Artificial Intelligence in improving the effectiveness of recruitment and employee selection processes and to serve as a consideration for retail and service companies in optimizing the use of AI technology.

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Keywords: <i>Artificial Intelligence, Recruitment, Employee Selection, Effectiveness, Retail and Service Companies</i>	
---	--

PENDAHULUAN

Latar belakang

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong transformasi di berbagai sektor industri, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu teknologi yang berkembang signifikan adalah Artificial Intelligence (AI), yaitu teknologi yang memungkinkan sistem komputer meniru kemampuan kognitif manusia dalam menganalisis data, mengenali pola, dan membantu pengambilan keputusan. Pemanfaatan AI menjadi fenomena global yang berdampak luas pada sektor bisnis dan manajemen sumber daya manusia.

Secara global, sekitar 40-45% perusahaan telah menggunakan AI dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, dan jumlah ini diproyeksikan meningkat hingga 70-80% dalam beberapa tahun ke depan. Penggunaan AI di bidang sumber daya manusia juga diperkirakan tumbuh sekitar 15-35% per tahun, seiring meningkatnya kebutuhan perusahaan akan efisiensi, kecepatan, dan akurasi. AI umumnya diterapkan melalui platform rekrutmen online, penyaringan CV otomatis, pengelolaan database pelamar, serta penilaian awal kandidat, yang diyakini mampu mengurangi waktu rekrutmen hingga hampir 50% dan meningkatkan ketepatan pencocokan kandidat.

Di Indonesia, pemanfaatan Artificial Intelligence dalam dunia kerja juga menunjukkan tren peningkatan, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Meskipun data spesifik di tingkat kota seperti Kota Medan masih terbatas, tren nasional menunjukkan bahwa perusahaan di wilayah perkotaan memiliki kecenderungan yang sama dalam mengadopsi teknologi AI.

Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap kualitas karyawan dan kinerja organisasi. Proses yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian karyawan dengan pekerjaan, meningkatnya biaya, serta lamanya waktu pengisian posisi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif, efisien, dan objektif.

Fenomena pemanfaatan AI juga mulai terlihat pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan yang memiliki kebutuhan tenaga kerja tinggi dan frekuensi rekrutmen yang relatif sering. Perusahaan-perusahaan tersebut mulai menggunakan teknologi digital dalam proses rekrutmen, seperti platform online dan sistem penyaringan data pelamar secara otomatis.

Namun, tingkat efektivitas yang dirasakan masih bervariasi antar perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh pemanfaatan Artificial Intelligence terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penggunaan AI di bidang sumber daya manusia.

Landasan teori

Pengertian Landasan Teori

Landasan teori merupakan kumpulan teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian serta sebagai pijakan dalam menyusun kerangka berpikir untuk menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2017), landasan teori berfungsi untuk memperjelas variabel yang diteliti, merumuskan hipotesis, serta memberikan arah yang jelas terhadap analisis penelitian.

Penelitian ini didasarkan pada teori-teori yang berkaitan dengan Artificial Intelligence (AI), rekrutmen dan seleksi karyawan, serta efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, yang relevan dengan perkembangan teknologi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Artificial Intelligence (AI)

Artificial Intelligence (AI) atau kecerdasan buatan merupakan cabang ilmu komputer yang berfokus pada pengembangan sistem atau mesin yang mampu meniru kemampuan berpikir manusia, seperti belajar, menganalisis, dan mengambil keputusan. Menurut Russell dan Norvig (2020), Artificial Intelligence adalah sistem yang mampu melakukan tindakan yang apabila dilakukan oleh manusia dianggap membutuhkan kecerdasan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Artificial Intelligence digunakan untuk membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan berbasis data, khususnya dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Teknologi AI seperti machine learning, natural language processing (NLP), chatbot, dan Applicant Tracking System (ATS) memungkinkan perusahaan untuk memproses data pelamar dalam jumlah besar secara cepat dan akurat.

Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam rekrutmen mencakup penyaringan otomatis lamaran kerja, analisis curriculum vitae (CV), penilaian kesesuaian kandidat dengan kebutuhan jabatan, serta komunikasi awal dengan pelamar melalui chatbot. Dengan demikian, AI berperan sebagai alat bantu strategis dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia.

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahapan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar yang memiliki potensi untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi, sedangkan seleksi adalah proses penyaringan dan pemilihan pelamar yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Dessler (2020), tujuan utama rekrutmen dan seleksi adalah memastikan bahwa organisasi memperoleh tenaga kerja yang tepat, baik dari segi kompetensi, sikap, maupun kesesuaian dengan budaya organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahan penempatan karyawan, tingginya tingkat turnover, serta pemborosan waktu dan biaya.

Dalam perkembangan modern, penggunaan teknologi, khususnya Artificial Intelligence, memungkinkan proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara lebih sistematis, cepat, dan objektif dibandingkan metode konvensional.

Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Efektivitas menunjukkan sejauh mana suatu kegiatan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks rekrutmen dan seleksi karyawan, efektivitas berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam memperoleh kandidat yang tepat, dalam waktu yang efisien, dengan biaya yang optimal, serta melalui proses yang objektif dan adil.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kecepatan proses seleksi, ketepatan dalam penilaian kandidat, tingkat kepuasan manajemen dan kandidat, serta tingkat retensi karyawan setelah diterima bekerja.

Pemanfaatan Artificial Intelligence diyakini mampu meningkatkan efektivitas tersebut melalui automasi proses, analisis data yang lebih akurat, serta pengurangan kesalahan manusia (human error) dalam pengambilan keputusan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, pemanfaatan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan dipandang sebagai faktor yang memengaruhi efektivitas proses tersebut. Penggunaan teknologi seperti machine learning, chatbot rekrutmen, Applicant Tracking System (ATS), dan analisis data pelamar diharapkan mampu meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan objektivitas seleksi.

Dengan demikian, pemanfaatan Artificial Intelligence diposisikan sebagai variabel independen (X) yang memengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_0 (Hipotesis Nol):

Pemanfaatan Artificial Intelligence tidak berpengaruh terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan di Kota Medan.

H_1 (Hipotesis Alternatif):

Pemanfaatan Artificial Intelligence berpengaruh positif terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis, mengukur hubungan antarvariabel, serta menghasilkan kesimpulan yang bersifat objektif dan dapat digeneralisasi. Dengan pendekatan ini, penelitian berfokus pada hubungan sebab-akibat antara penggunaan teknologi AI sebagai variabel independen dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai variabel dependen.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan ritel dan jasa yang beroperasi di pusat perbelanjaan Kota Medan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada tingginya aktivitas rekrutmen tenaga kerja serta mulai diterapkannya teknologi digital dalam proses manajemen sumber daya manusia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 sampai dengan Januari 2026.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pihak perusahaan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi: (1) karyawan atau pihak perusahaan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, (2) perusahaan ritel dan jasa yang beroperasi di pusat perbelanjaan Kota Medan, serta (3) responden yang pernah menggunakan atau mengetahui pemanfaatan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Jumlah tersebut dianggap telah memenuhi syarat minimal penelitian kuantitatif dan dinilai cukup untuk dilakukan analisis statistik, khususnya analisis regresi linier sederhana.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Berdasarkan sumbernya, data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan atau pihak perusahaan yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan ritel dan jasa pada pusat perbelanjaan Kota Medan. Data primer dikumpulkan

menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat pemanfaatan Artificial Intelligence dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan sebagai bahan pendukung untuk memperkuat landasan teori serta sebagai pembanding dalam pembahasan hasil penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama dalam pengumpulan data primer. Kuesioner disusun secara tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Kuesioner disebarkan secara langsung dan juga melalui media daring kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Studi kepustakaan dilakukan dengan membaca, mengkaji, dan menelaah berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan topik Artificial Intelligence, rekrutmen, dan seleksi karyawan. Teknik ini digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 40 responden yang merupakan karyawan atau pihak perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Seluruh responden telah mengetahui atau pernah menggunakan teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi, baik secara langsung maupun melalui sistem pendukung seperti platform rekrutmen online dan Applicant Tracking System (ATS).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, secara umum responden memberikan tanggapan positif terhadap pemanfaatan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini terlihat dari kecenderungan jawaban responden yang didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju pada pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan penggunaan AI dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Artificial Intelligence (X) dan variabel efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Artificial Intelligence (X) dan variabel efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan (Y) berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan Artificial Intelligence (X) terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi (b) bernilai positif. Hal ini berarti bahwa pemanfaatan Artificial Intelligence memiliki arah pengaruh yang positif terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat pemanfaatan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi, maka semakin tinggi pula efektivitas proses tersebut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah pemanfaatan Artificial Intelligence berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemanfaatan Artificial Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan. Temuan ini menegaskan bahwa penggunaan teknologi AI tidak hanya berperan sebagai alat bantu administratif, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh positif pemanfaatan Artificial Intelligence terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dapat dilihat dari beberapa aspek utama, yaitu kecepatan proses, ketepatan pemilihan kandidat, objektivitas penilaian, serta efisiensi biaya dan tenaga kerja. Dalam konteks perusahaan ritel dan jasa, yang umumnya memiliki tingkat turnover karyawan cukup tinggi dan kebutuhan tenaga kerja yang berulang, kehadiran AI menjadi solusi yang relevan dan dibutuhkan.

Dari sisi kecepatan proses rekrutmen, penggunaan Artificial Intelligence memungkinkan perusahaan untuk melakukan penyaringan awal pelamar secara otomatis melalui sistem seperti Applicant Tracking System (ATS). Sistem ini mampu memproses ratusan hingga ribuan lamaran dalam waktu singkat, sesuatu yang sulit dilakukan secara manual. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden merasakan adanya percepatan dalam proses seleksi awal sejak penerapan teknologi berbasis AI. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas rekrutmen dapat dilihat dari kemampuan organisasi dalam mengisi posisi yang dibutuhkan dalam waktu yang relatif singkat tanpa mengurangi kualitas kandidat.

Selain kecepatan, pemanfaatan Artificial Intelligence juga berpengaruh terhadap ketepatan pemilihan kandidat. Teknologi AI bekerja dengan menganalisis data pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi yang relevan dengan posisi yang dilamar. Dengan pendekatan berbasis data tersebut, perusahaan dapat meminimalkan kesalahan dalam menilai kesesuaian kandidat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden menilai AI membantu menghasilkan kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas keputusan seleksi.

Aspek objektivitas juga menjadi salah satu temuan penting dalam penelitian ini. Proses seleksi karyawan secara konvensional sering kali dipengaruhi oleh subjektivitas perekrut, seperti preferensi pribadi atau penilaian yang tidak konsisten. Dengan adanya Artificial Intelligence, penilaian terhadap kandidat dilakukan berdasarkan algoritma dan parameter yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi potensi bias dalam proses seleksi. Temuan ini mendukung penelitian Siregar (2022) yang menyatakan bahwa penerapan AI mampu meningkatkan objektivitas seleksi karyawan, meskipun tetap memerlukan pengawasan dari manusia agar sistem berjalan secara adil dan etis.

Dalam konteks perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan, pemanfaatan Artificial Intelligence umumnya masih terbatas pada tahap awal, seperti penggunaan platform rekrutmen online, penyaringan CV otomatis, dan penyimpanan data pelamar secara digital. Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan tersebut telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini menunjukkan bahwa bahkan penerapan AI dalam bentuk yang relatif sederhana sekalipun sudah mampu meningkatkan kinerja fungsi sumber daya manusia.

Temuan penelitian ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh Russell dan Norvig (2020) yang menyatakan bahwa Artificial Intelligence dirancang untuk membantu pengambilan keputusan dengan cara meniru kemampuan kognitif manusia. Dalam praktiknya, AI berfungsi sebagai sistem pendukung keputusan yang membantu perekrut dalam menilai dan membandingkan kandidat secara lebih sistematis dan konsisten.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan pemanfaatan Artificial Intelligence sangat dipengaruhi oleh kesiapan perusahaan, baik dari sisi infrastruktur teknologi maupun kompetensi sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki sistem teknologi yang memadai dan karyawan yang memahami penggunaan AI cenderung merasakan manfaat yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang masih menggunakan AI secara terbatas atau belum terintegrasi dengan baik. Hal ini sejalan dengan temuan Rahmawati dan Yusuf (2024) yang menyatakan bahwa AI tidak akan efektif apabila perusahaan belum siap dari segi infrastruktur dan kemampuan SDM.

Selain itu, meskipun Artificial Intelligence mampu meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, peran manusia tetap tidak dapat sepenuhnya digantikan. Keputusan akhir dalam seleksi karyawan masih memerlukan pertimbangan manusia, terutama dalam menilai aspek kepribadian, sikap, dan kesesuaian budaya organisasi. Oleh karena itu, pemanfaatan AI sebaiknya diposisikan sebagai alat pendukung, bukan sebagai pengganti penuh peran manajer sumber daya manusia.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan proses rekrutmen yang lebih efektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara khusus, bagi perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemanfaatan Artificial Intelligence perlu terus dikembangkan dan dioptimalkan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemahaman karyawan terkait penggunaan teknologi AI, serta mengintegrasikan sistem rekrutmen berbasis AI dengan kebijakan sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian, manfaat AI tidak hanya dirasakan dalam jangka pendek, tetapi juga dapat mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan Artificial Intelligence terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori dan temuan penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan bukti empiris yang relevan dengan kondisi perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pemanfaatan teknologi Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi AI mampu meningkatkan kinerja fungsi sumber daya manusia, khususnya dalam proses pencarian, penyaringan, dan pemilihan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan terbukti mampu meningkatkan efektivitas proses tersebut, baik dari segi kecepatan pelaksanaan seleksi, ketepatan dalam menentukan kandidat yang sesuai, objektivitas penilaian, maupun efisiensi penggunaan waktu dan tenaga kerja. Dengan adanya sistem berbasis AI, perusahaan dapat memproses data pelamar secara lebih sistematis dan akurat, sehingga mengurangi potensi kesalahan manusia dalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun tingkat penerapan Artificial Intelligence pada perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan masih tergolong dalam tahap pengembangan, pemanfaatannya telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Artificial Intelligence berperan sebagai alat pendukung pengambilan keputusan yang mampu meningkatkan kualitas dan objektivitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan demikian, penerapan teknologi AI merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saing dan kualitas sumber daya manusia di era digital.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, perusahaan ritel dan jasa di pusat perbelanjaan Kota Medan disarankan untuk terus meningkatkan dan mengoptimalkan pemanfaatan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Penggunaan teknologi AI, seperti Applicant Tracking System (ATS), platform rekrutmen digital, serta sistem penyaringan otomatis, perlu dikembangkan secara lebih terintegrasi agar manfaat yang diperoleh dapat semakin maksimal.

Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, khususnya pada bagian manajemen dan sumber daya manusia, dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence. Pelatihan dan pengembangan keterampilan terkait penggunaan sistem berbasis AI menjadi penting agar teknologi yang digunakan dapat berjalan secara efektif dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah responden, memperluas lokasi penelitian, serta menggunakan variabel tambahan, seperti kesiapan teknologi, kompetensi SDM, atau tingkat penerimaan pengguna terhadap Artificial Intelligence. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pemanfaatan Artificial Intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di berbagai sektor industri.

REFERENSI

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
- Kurniawati, D. (2021). Pengaruh penerapan Artificial Intelligence terhadap efektivitas kerja bagian sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, 5(2), 112-121.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (15th ed.). Cengage Learning.

- Putri, A. D., & Rahman, M. (2023). Pengaruh penggunaan Artificial Intelligence terhadap efektivitas rekrutmen karyawan pada perusahaan startup di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Teknologi*, 7(1), 45-56.
- Rahmawati, S., & Yusuf, R. (2024). Dampak penggunaan Artificial Intelligence terhadap objektivitas proses seleksi karyawan. *Jurnal Transformasi Digital dan SDM*, 6(2), 98-107.
- Russell, S., & Norvig, P. (2020). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.). Pearson Education.
- Siregar, R. (2022). Implementasi sistem Artificial Intelligence dalam seleksi karyawan di PT XYZ. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen SDM*, 4(3), 67-75.