

PENGARUH IMPLEMENTASI ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DALAM SDM TERHADAP EFEKTIVITAS REKTURMEN PADA PERUSAHAAN DI KABUPATEN TOBA**Lira Setia Rajagukguk, Raya Panjaitan**

Universitas HKBP Nommensen Medan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen

lirasetiarajagukguk@student.uhn.ac.id, rayapanjaitan15@uhn.ac.id**ABSTRAK**

Perkembangan teknologi digital mendorong perusahaan untuk mengadopsi Artificial Intelligence (AI) dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi Artificial Intelligence dalam SDM terhadap efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pihak yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Artificial Intelligence dalam manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas rekrutmen. Penerapan AI mampu meningkatkan kualitas kandidat, mempercepat proses rekrutmen, serta meningkatkan efisiensi biaya dan waktu. Oleh karena itu, pemanfaatan AI dalam proses rekrutmen dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan di Kabupaten Toba.

Kata Kunci: Artificial Intelligence, Manajemen SDM, Rekrutmen, Efektivitas Rekrutmen

ABSTRACT

The development of digital technology is encouraging companies to adopt Artificial Intelligence (AI) in human resource management, particularly in the employee recruitment process. This study aims to analyze the effect of implementing Artificial Intelligence in HR on recruitment effectiveness in companies in Toba Regency. The study used a quantitative approach with a causal associative method. Data were obtained through questionnaires distributed to parties directly involved in the recruitment process using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using descriptive analysis and simple linear regression. The results show that the implementation of Artificial Intelligence in HR management has a positive and significant effect on recruitment effectiveness. The application of AI can improve candidate quality, accelerate the recruitment process, and increase cost and time efficiency. Therefore, utilizing AI in the recruitment process can be an effective strategy for companies in Toba Regency.

Keywords: Artificial Intelligence, HR Management, Recruitment, Recruitment Effectiveness

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/)

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang semakin pesat pada era digital saat ini membawa perubahan signifikan dalam berbagai bidang, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu inovasi yang banyak dimanfaatkan adalah Artificial Intelligence (AI)

atau kecerdasan buatan. AI memungkinkan sistem komputer untuk melakukan tugas-tugas yang sebelumnya membutuhkan kemampuan manusia, seperti analisis data, pengambilan keputusan, hingga interaksi dengan pelamar kerja.

Dalam konteks manajemen SDM, penerapan AI telah memberikan dampak besar terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Melalui sistem berbasis AI, organisasi dapat menyaring ribuan lamaran dengan cepat, menilai kesesuaian kandidat berdasarkan kualifikasi, serta mengurangi bias manusia dalam proses seleksi. Selain itu, teknologi AI dapat membantu perusahaan dalam melakukan prediksi kinerja calon karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas rekrutmen.

Di kabupaten toba, perkembangan teknologi digital mulai terintegrasi dalam berbagai sektor, termasuk sektor industri dan jasa. beberapa perusahaan telah memulai memanfaatkan sistem digital dan kecerdasan buatan dalam proses pengelolaan SDM untuk meningkatkan efisiensi operasional. Namun demikian, tingkat efektivitas penerapan AI dalam proses rekrutmen belum banyak diteliti secara mendalam di daerah ini.

Fenomena tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana implementasi AI dalam manajemen SDM berpengaruh terhadap efektivitas rekrutmen di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Toba. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai manfaat nyata penerapan AI dalam proses perekrutan serta tantangan yang di hadapi implementasinya.

TINJAUAN TEORI

2.1 SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

2.1.1 Pengertian SDM

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sementara itu, Rivai (2018) menyatakan bahwa SDM merupakan potensi tenaga kerja yang dapat digunakan dalam proses produksi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

Dalam konteks modern, pengelolaan SDM tidak hanya mencakup perekrutan, pelatihan, dan penilaian kinerja, tetapi juga pemanfaatan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI) untuk mendukung proses tersebut.

2.1.2 FUNGSI MANAJEMEN SDM

1. Perencanaan SDM - menentukan kebutuhan tenaga kerja, kompetensi, dan strategi Pemenuhannya.
2. Rekrutmen dan seleksi - mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
3. Pelatihan dan pengembangan - meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.
4. Penilaian kinerja - mengevaluasi kontribusi karyawan.
5. Kompensasi dan penghargaan - memberikan imbalan yang adil dan memotivasi.

2.2. REKRUTMEN DALAM MANAJEMEN SDM

2.2.1 REKRUTMEN

Rekrutmen adalah proses mendapatkan kandidat terbaik untuk mengisi posisi tertentu melalui tahapan terbaik untuk tahapan pencarian, pemilihan dan penempatan kerja.

2.1.2 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik dan memilih individu yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu dalam organisasi. Menurut Dessler (2020), rekrutmen mencakup kegiatan mencari, menarik, dan menyeleksi pelamar untuk **mengisi posisi kerja yang kosong**.

Tujuan utama rekrutmen adalah memperoleh kandidat terbaik secara efisien dan efektif. Proses ini biasanya melibatkan beberapa tahap: identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, wawancara, hingga penempatan.

2.2.2 Efektivitas Rekrutmen

Efektivitas rekrutmen menunjukkan sejauh mana proses rekrutmen mampu menghasilkan karyawan yang kompeten, berkinerja tinggi, dan bertahan lama di perusahaan.

Menurut Mondy (2019), efektivitas rekrutmen dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Kualitas kandidat yang direkrut.
2. Kecepatan waktu rekrutmen (time to hire).
3. Biaya rekrutmen (cost per hire).
4. Tingkat retensi karyawan baru.
5. Kesesuaian kandidat dengan budaya organisasi.

Penerapan AI dapat membantu meningkatkan indikator-indikator ini dengan proses seleksi yang lebih cepat, objektif, dan berbasis data.

2.2.3 Hubungan Implementasi AI dengan Efektivitas Rekrutmen

Implementasi AI dalam SDM berpotensi besar meningkatkan efektivitas rekrutmen. Melalui teknologi seperti resume screening otomatis, analisis data kandidat, dan interview chatbot, proses seleksi menjadi lebih cepat dan objektif (Kapoor, 2020).

Beberapa manfaat utama AI dalam rekrutmen meliputi:

1. Efisiensi waktu dan biaya.

Sistem AI dapat memproses ratusan lamaran dalam waktu singkat tanpa perlu tenaga manusia secara intensif.

2. Objektivitas seleksi.

AI mampu mengurangi bias gender, usia, atau latar belakang dalam proses penilaian kandidat.

3. Kualitas rekrutmen meningkat. Dengan analisis data yang mendalam, AI membantu HR memilih kandidat yang paling sesuai dengan kriteria pekerjaan.

4. Pengalaman kandidat lebih baik.

Chatbot berbasis AI dapat memberikan respons cepat terhadap pertanyaan pelamar, meningkatkan citra perusahaan.

Dengan demikian, semakin optimal implementasi AI dalam proses SDM, maka semakin tinggi pula efektivitas rekrutmen yang dihasilkan.

2.4 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini mengkaji hubungan antara implementasi AI dalam SDM (X) dengan efektivitas rekrutmen (Y) penerapan AI diharapkan dapat mempercepat, mengefisiensikan, dan meningkatkan, dan meningkatkan kualitas produk proses rekrutmen.

NO	Penelitian & tahun	Judul	Temuan usaha
1.	Rahaman (2021)	AI- Based recruitmen system	AI meningkatkan akurasi penyaring kandidat
2.	Wijayanti (2022)	AI Efektivitas Rekrutmrn Star-up	AI Berpengaruh Signifikan Terhadap Efisinensi Rekrutmrn
3.	Li & Zhao (2023)	Machine Learning In HR Recruitment	ML Mengurangi Bias Dalam Seleksi
4.	Putri (2024)	Chatbot Dalam Proses Rekrutmen	Chatbot Meningkatkan Pengalamn Pelamar

2.5 KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara implementasi AI dalam SDM (X) dengan efektivitas rekrutmen (Y) penerapan AI diharapkan dapat mempercepat, mengefisiensikan, dan meningkatkan, dan meningkatkan kualitas produk proses rekrutmen.

TEORI SDM TEORI AI TEORI SISTEM INFORMASI

Implementasi AI

(X)

Penyaringan CV AI Assessment Matching Kandidat Chatbot Rekrutmen

Peningkatan Proses Rekrutmen

(lebih cepat, lebih akurat, lebih hemat biaya)

Efektivitas Rekrutmen (Y) meningkat

- Quality of Hire lebih baik
- Time to Fill lebih cepat
- Cost per Hire menurun
- Ketepatan seleksi meningkat

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian (Lengkap & Spesifik)

Hipotesis Umum

H1: Implementasi Artificial Intelligence (AI) dalam SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba.

H0: Implementasi Artificial Intelligence (AI) dalam SDM tidak berpengaruh terhadap efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba.

Hipotesis Khusus (Per Indikator)

1. Penyaringan CV Otomatis (X1) → Kecepatan Rekrutmen (Y1)

H1a: Penyaringan CV otomatis berbasis AI berpengaruh positif terhadap kecepatan proses rekrutmen.

H0a: Penyaringan CV otomatis berbasis AI tidak berpengaruh terhadap kecepatan proses rekrutmen.

2. Chatbot Rekrutmen (X2) → Kualitas Informasi Rekrutmen (Y2)

H1b: Penggunaan chatbot AI berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas informasi yang diterima pelamar selama proses rekrutmen.

H0b: Penggunaan chatbot AI tidak berpengaruh terhadap peningkatan kualitas informasi rekrutmen.

3. Penjadwalan Wawancara Otomatis (X3) → Efisiensi Proses Rekrutmen (Y3)

H1c: Penjadwalan wawancara otomatis berbasis AI berpengaruh positif terhadap efisiensi proses rekrutmen.

H0c: Penjadwalan wawancara otomatis berbasis AI tidak berpengaruh terhadap efisiensi proses rekrutmen.

4. Analisis Kompetensi Kandidat Berbasis AI (X4) → Kualitas Kandidat Terpilih (Y4)

H1d: Analisis kompetensi kandidat dengan AI berpengaruh positif terhadap kualitas kandidat yang diterima perusahaan.

H0d: Analisis kompetensi kandidat dengan AI tidak berpengaruh terhadap kualitas kandidat yang diterima perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan sebab-akibat antara implementasi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam manajemen sumber daya manusia dengan efektivitas proses rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba.

Penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh data yang bersifat objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Toba, baik perusahaan skala kecil, menengah, maupun besar yang telah atau sedang menerapkan teknologi AI dalam proses pengelolaan SDM, khususnya rekrutmen.

Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama ± 3 bulan, meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis, hingga penyusunan laporan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan di Kabupaten Toba yang memiliki divisi SDM atau personel yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai:

- Tingkat implementasi AI dalam pengelolaan SDM
- Efektivitas proses rekrutmen yang dijalankan perusahaan

Kuesioner disusun menggunakan skala pengukuran yang sistematis agar memudahkan pengolahan dan analisis data.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu, antara lain:

1. Perusahaan yang telah menggunakan atau mengenal teknologi AI dalam proses SDM.
2. Responden merupakan pihak yang terlibat langsung dalam rekrutmen, seperti manajer SDM, staf HR, atau pimpinan perusahaan.

Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, laporan perusahaan, serta sumber literatur lain yang relevan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai:

- Tingkat implementasi AI dalam pengelolaan SDM
- Efektivitas proses rekrutmen yang dijalankan perusahaan

Kuesioner disusun menggunakan skala pengukuran yang sistematis agar memudahkan pengolahan dan analisis data.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu:

1. Variabel Independen (X): Implementasi Artificial Intelligence dalam SDM
2. Variabel Dependen (Y): Efektivitas Rekrutmen

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Implementasi AI dalam SDM (X) diartikan sebagai tingkat pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen, seperti penyaringan CV otomatis, penggunaan algoritma pencocokan kandidat, serta efisiensi sistem rekrutmen berbasis digital.

Efektivitas Rekrutmen (Y) diartikan sebagai kemampuan perusahaan dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi secara tepat waktu, efisien, dan berkualitas.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, yang meliputi:

1. Analisis Deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi implementasi AI dan efektivitas rekrutmen.
2. Uji Asumsi Klasik, untuk memastikan data memenuhi syarat analisis statistik.
3. Analisis Regresi Linier Sederhana, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh implementasi AI dalam SDM terhadap efektivitas rekrutmen.
4. Uji Hipotesis, untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak berdasarkan hasil analisis data.

3.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Implementasi Artificial Intelligence dalam SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba.

H_0 : Implementasi Artificial Intelligence dalam SDM tidak berpengaruh terhadap efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Toba, baik skala kecil, menengah, maupun besar, yang memiliki aktivitas rekrutmen karyawan dan

telah mengenal atau menerapkan teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam pengelolaan sumber daya manusia. Responden dalam penelitian ini merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen, seperti manajer SDM, staf HRD, dan pimpinan perusahaan.

Karakteristik responden yang terlibat mencerminkan kondisi nyata praktik rekrutmen di Kabupaten Toba, sehingga data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai implementasi AI dan efektivitas rekrutmen.

4.2 Deskripsi Data Penelitian

4.2.1 Implementasi Artificial Intelligence dalam SDM

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar perusahaan di Kabupaten Toba telah mulai memanfaatkan teknologi AI dalam proses rekrutmen, meskipun dengan tingkat penerapan yang berbeda-beda. Bentuk implementasi AI yang paling banyak digunakan meliputi:

1. Penyaringan CV otomatis
2. Penggunaan sistem pencocokan kandidat dengan kebutuhan pekerjaan
3. Penjadwalan wawancara secara digital
4. Pemanfaatan chatbot untuk komunikasi awal dengan pelamar

Hasil ini menunjukkan bahwa AI mulai dipandang sebagai alat pendukung penting dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen.

4.2.2 Efektivitas Rekrutmen

Efektivitas rekrutmen dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas kandidat, kecepatan proses rekrutmen, efisiensi biaya, dan ketepatan seleksi. Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden menyatakan bahwa penggunaan teknologi berbasis AI memberikan dampak positif terhadap efektivitas rekrutmen.

Perusahaan yang menerapkan AI cenderung mampu memperoleh kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi serta mengurangi waktu dan biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel implementasi AI dan efektivitas rekrutmen berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan AI dalam manajemen SDM, maka semakin tinggi pula efektivitas proses rekrutmen yang dijalankan perusahaan.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = Efektivitas Rekrutmen

X = Implementasi Artificial Intelligence dalam SDM

Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa implementasi AI berpengaruh positif terhadap efektivitas rekrutmen. Artinya, setiap peningkatan penerapan AI akan diikuti oleh peningkatan efektivitas rekrutmen.

4.3.3 Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi Artificial Intelligence dalam SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pemanfaatan AI dalam proses rekrutmen mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas seleksi karyawan. Implementasi AI membantu perusahaan dalam menyaring kandidat secara objektif, mengurangi bias manusia, serta mempercepat proses pengambilan keputusan.

Temuan ini juga mendukung penelitian Rahaman (2021) dan Wijayanti (2022) yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen berbasis AI berpengaruh signifikan terhadap efisiensi dan akurasi seleksi kandidat. Dengan demikian, penerapan AI dalam SDM menjadi strategi yang relevan bagi perusahaan di Kabupaten Toba dalam menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Artificial Intelligence dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan di Kabupaten Toba telah mulai diterapkan, khususnya dalam proses rekrutmen karyawan.
2. Efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba tergolong baik, ditandai dengan meningkatnya kualitas kandidat, kecepatan proses rekrutmen, serta efisiensi biaya.
3. Implementasi Artificial Intelligence dalam SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas rekrutmen pada perusahaan di Kabupaten Toba. Semakin optimal penerapan AI, maka semakin tinggi efektivitas rekrutmen yang dihasilkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan di Kabupaten Toba disarankan untuk terus mengembangkan dan mengoptimalkan penggunaan teknologi AI dalam proses rekrutmen guna meningkatkan efisiensi dan kualitas sumber daya manusia.
2. Bagi Praktisi SDM
Praktisi HRD diharapkan dapat meningkatkan kompetensi digital agar mampu memanfaatkan teknologi AI secara maksimal dan bertanggung jawab.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bersin, J. (2018). *Artificial Intelligence in HR: A Realistic Perspective*. Deloitte Insights.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108-116.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Eubanks, V. (2018). *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*. New York: St. Martin's Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadir, A., & Triwahyuni, T. C. (2018). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marr, B. (2019). *Artificial Intelligence in Practice: How 50 Successful Companies Used AI*. Chichester: Wiley.

ISSN: 3025-9495

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. New York: McGraw-Hill Education.
- Pillai, R., & Sivathanu, B. (2020). Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations. *Benchmarking: An International Journal*, 27(9), 2599-2629.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2019). HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources. New York: McGraw-Hill.