

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yang bertujuan untuk mmenguji hubungan antar variabel (Mulyadi, 2011) menggunakan paradigma positivis, untuk menemukan atau memperoleh konfirmasi tentang hubungan sebab akibat yang biasa dipergunakan untuk memprediksi pola-pola umum suatu gejala sosial atau aktivitas manusia. Paradigma positivis melihat ilmu sosial sebagai metode yang terorganisir untuk mengkombinasikan logika deduktif dengan observasi empiris dari perilaku manusia yang bertujuan untuk mengetahui dan mengonfirmasi hukum kausal yang bisa memprediksikan pola umum aktivitas manusia. Paradigma positivis merupakan pandangan yang di dalamnya terdapat realitas objektif sebagai realitas eksternal di luar peneliti dimana peneliti harus menjaga jarak dengan objek penelitian, termasuk dalam hal nilai, etika, dan pilihan moral. Penilaian subjektif dan bias pribadi harus bisa dipisahkan dari temuan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Data dari Badan Pusat Statistik menyatakan jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia adalah 129,36 juta orang, dan jumlah tersebut gabungan antara generasi baby boomer, generasi X dan milenial (Badan Pusat Statistik, 2018). Jumlah yang besar inilah yang akan dijadikan populasi dari penelitian ini dan akan diklasifikasikan dengan pemilihan responden yaitu, laki-laki dan wanita, dengan

rentang usia antara 25-50 tahun, memiliki masa kerja minimal 1 tahun dan pernah menggunakan *e-recruitment*.

3.2.2 Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *non-probability sampling*, Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak dipilih secara acak, unsur populasi yang dipilih bisa disebabkan oleh faktor kebetulan atau faktor lain yang telah direncanakan sebelumnya oleh peneliti, sampel yang diambil untuk penelitian ini juga menerapkan metode *snowball sampling*, yaitu sampel yang diambil secara berantai mulai dari ukuran sampel yang kecil menjadi besar (Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi, 2017). Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan "*The ten times rules method*" yaitu dengan menjumlahkan total panah yang mengarah pada konstruk dan dikalikan 10 (Hair et al., 2017). Dalam penelitian ini jumlah panah yang menuju konstruk adalah 5 dikalikan 10, maka total sample yang dibutuhkan adalah 50. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah individu yang bekerja dengan rentang usia 25-50 tahun dengan pengalaman kerja lebih dari 1 tahun usia 25-50 tahun, laki-laki dan wanita dan pernah menggunakan *e-recruitment*. Penelitian ini menggunakan software Smart PLS 3.0 untuk memproses data, PLS-SEM dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks (Hair et al., 2017). Jumlah kuesioner telah disebarkan kepada 150 responden antara bulan Februari 2021 sampai Maret 2021, data kuesioner yang kembali ke peneliti adalah 40 responden, karena keterbatasan waktu maka sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 40 ukuran sampel yang telah kembali. Kuesioner dari

penelitian ini disebarakan menggunakan sarana media online seperti *e-mail*, *Linkedin*, *telegram* dan *whatsapp*.

3.3 Deskripsi Statistik

Data yang didapatkan dari kuesioner yang telah disebarakan kemudian diolah menggunakan software Smart PLS 3.0 untuk mendapatkan deskripsi statistik variabel penelitian, perhitungan nilai indeks menggunakan rumus (Ferdinand dalam Manuaba, 2015)

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1x1)+(\%F2x2)+(\%F3x3)+(\%F4x4)+(\%F5x5)\}/5$$

Dimana,

F1: Frekuensi responden yang menjawab 1

F2: Frekuensi responden yang menjawab 2

F3: Frekuensi responden yang menjawab 3

F4: Frekuensi responden yang menjawab 4

F5: Frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban dimulai dari angka 1 - 5, angka indeks yang dihasilkan dimulai dari 8 – 40, angka 8 dihasilkan dari $(40x1)/5$, dimana 1 adalah indeks terendah jika responden memilih 1, sedangkan angka 40 dihasilkan dari $(40x5)/5$ dimana 5 adalah angka indeks tertinggi jika responden memilih 5. Penelitian ini menggunakan kriteria 5 kotak (five box method) (Ferdinand dalam Manuaba, 2015):

$$\begin{aligned}\text{Nilai interval} &= (\text{Nilai maksimum} - \text{nilai minimum})/5 \\ &= (40 - 8)/5 \\ &= 6,4\end{aligned}$$

Dari hasil penghitungan berdasarkan *five box method*, menghasilkan range sebesar 6,4, dengan demikian nilai interval partisipasi adalah sebagai berikut:

40 – 33,50 = Sangat Setuju

33,51 – 26,70 = Setuju

26,71 – 20,31 = Netral

20,32 – 13,92 = Tidak setuju

13,93 – 7,53 = Sangat Tidak Setuju

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang akan diteliti dan digunakan sebagai bahan analisa yaitu independent variabel (IV) yang pertama *artificial intelligence*, kedua adalah *virtual recruitment environment*, untuk variabel mediasi pada penelitian ini adalah *eHRM* dan dependent variabel (DV) pada penelitian ini adalah proses rekrutmen. Variabel *measurement items* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Variabel Measurement Items

Dimensi	Definisi	Sub Dimensi	Indikator	Source
<i>Artificial Intelligence (X1)</i>	Penggunaan teknologi yang bertujuan mereproduksi kemampuan kognitif manusia untuk mencapai tujuan, dengan mempertimbangkan kendala yang mungkin akan terjadi		Meningkatkan proses otomasi.	(Serge-Lopez et al., 2020)
			Memberikan opsi untuk pengambilan keputusan.	
			Supporting tool	

<i>Virtual recruiting environment</i>	Lingkungan menggunakan online sistem yang memungkinkan perusahaan dan pelamar kerja potensial untuk berinteraksi satu sama lain.	<i>Consumer characteristics</i>	Apakah pelamar potensial sedang mencari pekerjaan	(Maurer & Liu, 2007)			
			Apakah pelamar potensial termotivasi untuk mencari pekerjaan				
			Apakah produk dalam hal ini adalah <i>job</i> atau pekerjaan yang diinginkan tersedia.				
			Kemampuan untuk menggunakan informasi dari pengalaman sebelumnya untuk menilai tingkat <i>attractiveness</i> dari suatu <i>job offering</i>				
		<i>Influence route emphasis</i>	Jalur pusat atau utama yang akan mengarahkan keputusan customer.				
			Sikap dan keputusan terhadap suatu produk didasari oleh respon secara emosional pada media misalnya, grafik, musik, tata letak visual				
		<i>Source Features</i>	Suatu kegiatan yang akan mengarahkan sikap konsumen dan niat beli konsumen.				
			Sejauh mana website dapat memberikan informasi yang jelas.				
						Pesan yang diharapkan dapat mempengaruhi evaluasi pelamar kerja terhadap suatu <i>brand</i> dan kualitas pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh pelamar kerja.	

			Adanya interaksi antar para pelamar dan pemberi kerja	
			Suatu tingkatan dimana suatu website kaya dengan informasi yang dibutuhkan.	
<i>Electronic Human Resource Management (M)</i>	Definisi dari eHRM mengacu pada menghubungkan individu dan kolektif dengan menggunakan bantuan informasi teknologi yang mengutamakan fungsi dari aktivitas divisi SDM, definisi lain dari eHRM adalah sebagai <i>tools</i> yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung strategi HR dengan menggunakan teknologi internet		memperluas kelompok pelamar	(Johnson. et al., 2020)
			Menjangkau pasif kandidat	
			Efisiensi waktu dan biaya	
			Meningkatkan daya tarik pelamar dan penilaian tingkat kecocokan	
			Menyederhanakan analisis pekerjaan	
			Memudahkan proses wawancara	
			Memudahkan proses pengujian ketenagakerjaan	
Mendukung pengambilan keputusan seleksi yang efektif				
Proses Rekrutmen (Y)	Definisi konseptual rekrutmen, suatu kegiatan mencari, menarik dan memastikan ketersediaan orang yang memenuhi syarat dan tepat.		Mencari kandidat	(Mindia & Hoque, 2018)
			Screening kandidat	
			Wawancara	
			Penempatan	

3.3.1 Artificial Intelligence

Definisi konseptual dari *Artificial Intelligence*, penggunaan teknologi yang bertujuan mereproduksi kemampuan kognitif manusia untuk mencapai tujuan,

dengan mempertimbangkan kendala yang mungkin akan terjadi (Serge-Lopez et al., 2020).

Definisi operasional *Artificial Intelligence* adalah menggunakan skor yang diperoleh dari para responden dalam menjawab kuesioner terkait *Artificial Intelligence* dari variabel measurement *use of AI* yang terdiri dari tiga item, terlihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Kuesioner *Artificial Intelligence*

Variabel Independent	Dimensi	Indikator	Pernyataan
AI (X1)	<i>Artificial Intelligence</i>	Meningkatkan proses otomatis.	Teknologi AI memberi kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan
		Memberikan opsi untuk pengambilan keputusan	Teknologi AI membantu proses pengambilan keputusan
		Supporting tool	AI dapat membantu manusia untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya berulang

3.3.2 *Virtual Recruiting Environment*

Definisi konseptual virtual recruiting environment, lingkungan menggunakan online sistem yang memungkinkan perusahaan dan pelamar kerja potensial untuk berinteraksi satu sama lain (Maurer & Liu, 2007).

Definisi operasional rekrutmen adalah menggunakan skor yang diperoleh dari para responden dalam menjawab kuesioner terkait proses rekrutmen yang diwakili oleh empat item dan empat kuesioner, seperti disajikan dalam tabel 3.3 berikut.

Gambar 3.3
Kuesioner *Virtual Recruitment Environment*

Variabel Independen	Dimensi	Sub Dimensi	Pernyataan
<i>Virtual Recruitment Environment (X2)</i>	<i>Virtual Recruitment Environment</i>	Consumer characteristic	Memiliki akun untuk online rekrutmen platform sudah menjadi hal yang wajib
			Walaupun sudah memiliki pekerjaan, saya masih senang browsing vacant position yang ada
			<i>Job variant</i> pada online recruitment platform penting untuk para <i>jobseeker</i>
			Kolom <i>review</i> mengenai background perusahaan yang sedang membuka lowongan membantu saya untuk mengetahui informasi latar belakang perusahaan
		Influence route emphasis	Saya memilih platform online recruitment yang terpercaya
			Tampilan website Online recruitment platform harus menarik bagi pengguna
			Saya memilih menggunakan online recruitment platform yang memiliki banyak macam lowongan pekerjaan dari berbagai macam industri
		Source Features	Online recruitment platform harus menampilkan informasi yang jelas
			Semakin bagus pesan yang ditampilkan oleh suatu perusahaan pada online recruitment platform, membuat para <i>jobseeker</i> semakin tertarik untuk apply
			Interaksi antara pelamar dengan perusahaan yang sedang membuka lowongan pekerjaan akan lebih terasa saat menggunakan sistem online rekrutmen
			Banyaknya pilihan fitur pada online recruitment platform penting bagi kenyamanan pengguna

3.3.3 *Electronic Human Resource Management*

Definisi konseptual dari *eHRM*, definisi dari eHRM mengacu pada menghubungkan individu dan kolektif dengan menggunakan bantuan informasi teknologi yang mengutamakan fungsi dari aktivitas divisi SDM, definisi lain dari eHRM adalah sebagai *tools* yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung strategi HR dengan menggunakan teknologi internet (Johnson. et al., 2020)

Definisi operasional *eHRM* menggunakan skor yang diperoleh dari para responden dalam menjawab kuesioner terkait *eHRM* yang terbagi menjadi delapan item dan delapan kuesioner seperti disajikan dalam tabel 3.4.

Tabel 3.4
Kuesioner *eHRM*

Variabel Independent	Dimensi	Indikator	Pernyataan
e-HRM (M)	eHRM	Memperluas kelompok pelamar	Penggunaan e-recruitment memudahkan saya untuk mencari pekerjaan kapan saja
		Menjangkau pasif kandidat	Memiliki akun media sosia profesional seperti LinkedIn dapat meningkatkan value yang saya miliki
		Efisiensi waktu dan biaya	Mencari pekerjaan secara online lebih efisien
		Meningkatkan daya tarik pelamar dan penilaian tingkat kecocokan	Dengan e-recruitment memudahkan memilih pekerjaan yang sesuai dengan skill expertise yang dimiliki
		Menyederhanakan analisis pekerjaan	Melalui e-recruitment para kandidat dengan mudah melihat job deskripsi yang dibutuhkan
		Memudahkan proses wawancara	Wawancara secara online lebih menghemat biaya

		Memudahkan proses pengujian ketenagakerjaan	Tes terkait ketenagakerjaan lebih mudah dilakukan secara online
		Mendukung pengambilan keputusan seleksi yang efektif	Tahapan seleksi secara online lebih transparan dibandingkan secara offline

3.3.4 Proses Rekrutmen

Definisi konseptual rekrutmen, suatu kegiatan mencari, menarik dan memastikan ketersediaan orang yang memenuhi syarat dan tepat. Proses rekrutmen meliputi, menganalisis persyaratan dari suatu pekerjaan, menarik karyawan untuk pekerjaan, menyaring dan memilih pelamar, mempekerjakan dan mengintegrasikan karyawan baru ke organisasi (Mindia & Hoque, 2018). Definisi lain dari proses rekrutmen adalah keseluruhan proses menarik, memilih, dan menunjuk kandidat yang cocok untuk pekerjaan (Mindia & Hoque, 2018).

Definisi operasional rekrutmen adalah menggunakan skor yang diperoleh dari para responden dalam menjawab kuesioner terkait proses rekrutmen yang diwakili oleh empat item dan empat kuesioner, seperti disajikan dalam tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5
Kuesioner Proses Rekrutmen

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Proses Rekrutmen (Y)	Mencari kandidat	Melamar pekerjaan akan lebih mudah dengan bantuan teknologi
	Screening kandidat	<i>Online system</i> dapat membantu proses screening kadidat menjadi lebih cepat
	Wawancara	Teknologi video conference membantu tahapan wawancara menjadi lebih efisien

	Penempatan	Teknologi e-mail membantu mengirimkan informasi penempatan kerja beserta dengan offering letter kepada calon kandidat yang terpilih
--	------------	---

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan media online. Kuesioner disebarakan kepada responden yang bekerja pada industri keuangan minimal masa kerja lebih dari satu tahun dan berusia antara 25 tahun sampai 50 tahun dan pernah menggunakan *e-recruitment*. Penggunaan *Google Form* kuesioner sebagai media untuk pembuatan kuesioner dan digunakan untuk memperoleh data dari responden yang mengisi kuesioner dengan bantuan media online seperti *e-mail*, *linkedin*, *whatsapp* dan *telegram*, jenis kuesioner yang disebarakan adalah pertanyaan tertutup atau pertanyaan telah disusun sebelumnya dengan memberikan alternatif jawaban yang telah disiapkan. Penilaian skor atas jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala likert. Skala likert dirancang untuk mengukur 'Sikap' dengan cara yang dapat diterima dan divalidasi secara ilmiah pada tahun 1932 (Joshi & Pal, 2015), jawaban dari butir pernyataan terdiri dari STS (Sangat Tidak Setuju) yang akan diwakili dengan angka 1, TS (Tidak Setuju) diwakili angka 2, N (Netral) diwakili angka 3, S (Setuju) diwakili angka 4, dan SS (Sangat Setuju) diwakili dengan menggunakan angka 5. Jika peneliti ingin menggabungkan item untuk menghasilkan skor komposit (Likert Skala) dari satu set item untuk peserta yang berbeda, maka skala yang ditetapkan akan menjadi skala interval (Joshi & Pal, 2015).

3.5 Teknik Analisis Data

Model penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) yang di implementasikan dalam perangkat lunak Smart PLS untuk mengevaluasi outer model berdasarkan *Composite reliability (CR)*, *Cronbach Alpha*, *loading factor*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*, *Fornell-Larcker Criterion* digunakan untuk menguji validitas konvergen. Hal ini dapat diterima jika individual item dari *loading factor* lebih besar dari 0,70 ($>0,70$), composite reliability lebih dari 0,70 ($>0,70$) dan nilai AVE $> 0,50$ (Hair et al., 2017). Nilai loading factor $>0,60$ dapat diterima, sedangkan nilai $>0,70$ menunjukkan bukti kuat dari convergent validity. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel 40 responden, penelitian model PLS-SEM sangat baik digunakan Ketika ukuran sampel kecil (Hair et al., 2017). Sedangkan evaluasi inner model berdasarkan dari hasil nilai *path coefficient*, *R-Square*, Q^2 dan nilai *GoF* penjelasan dari evaluasi outer model dan inner model pada penelitian ini akan disajikan pada hasil dan pembahasan Bab IV.

3.6 Uji Validitas

Validitas dapat diartikan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Dalam suatu penelitian validitas menyatakan derajat dari ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur menggunakan program Smart PLS 3.0 dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden

3.7 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan composite reliability dan Alpha Cronbach. Nilai dari uji composite reliability yang dapat diterima adalah $>0,70$. Alpha Cronbach dapat menilai reliabilitas konsistensi internal instrument. Nilai dari uji reliabilitas alpha Cronbach untuk tujuan penelitian eksplorasi harus $>0,70$ tetapi nilai $>0,6$ juga dapat diterima.