

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini;

1. Teknologi AI berpengaruh secara signifikan terhadap proses rekrutmen dengan hasil *p-value* 0,091 signifikan pada  $\alpha=0.1$ . dapat disimpulkan bahwa AI adalah langkah besar yang akan membantu proses rekrutmen dalam hal waktu, tenaga dan uang serta secara bersamaan dapat menjawab tantangan bisnis pada era digital 4.0 ini tanpa melupakan untuk memberikan pengalaman atau *experience* yang baik kepada para kandidat.

2. Pemanfaatan teknologi AI tidak berpengaruh signifikan terhadap eHRM dengan hasil *p-value* 0,712 tidak signifikan pada  $\alpha=0.1$ . teknologi AI untuk eHRM di Indonesia tergolong masih baru, berbeda dengan perusahaan di negara-negara maju yang telah menggunakan sistem AI pada eHRM, serta masih sedikit penelitian atau case study terkait penerapan AI pada eHRM yang berasal dari Indonesia. Diharapkan kedepannya lebih banyak penelitian dan case studi terkait dengan penerapan AI pada eHRM di Indonesia.

3. *Virtual recruitment environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen dengan hasil *p-value* 0,436 tidak signifikan pada  $\alpha=0.1$ . hal ini dapat terjadi pada saat proses pembuatan virtual recruitment environment tidak sesuai dengan prinsip-prinsip dasar kegunaannya, misalnya, design web yang tidak

atraktif, user interface yang kurang dapat dimengerti, atau fitur yang kegunaanya tidak sesuai dengan kebutuhan dari user, *issue* ini dapat menyebabkan tujuan awal pembuatan *virtual recruitment process* menjadi tidak terpenuhi.

4. *Virtual recruitment environment* berpengaruh signifikan terhadap eHRM dengan hasil *p-value* 0,000 pada  $\alpha=0.1$ . penggunaan *virtual recruitment* memang lebih memudahkan para kandidat untuk mencari pekerjaan sesuai dengan deskripsi yang ditampilkan, berbagai kemudahan seperti online interview, online test, online selection dianggap berguna bagi kandidat karena dapat menghemat dari sisi waktu, tenaga dan biaya, begitu juga dari sisi *recruiter*.

5. eHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen dengan nilai *p-value* 0,129 pada  $\alpha=0.1$ . fitur yang tidak menarik, informasi yang kurang membantu para kandidat, misalnya informasi terkait lolos tidaknya kandidat setelah menjalankan proses rekrutmen menjadi salah satu penyebab dimana eHRM kurang bermanfaat dari perspektif para kandidat.

6. Pemanfaatan teknologi AI pada eHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen dengan hasil *p-value* 0,770 pada  $\alpha=0.1$ . Untuk perusahaan di Indonesia, penggunaan AI pada eHRM masih tergolong langka, berbeda dengan perusahaan dari negara-negara maju yang telah banyak melakukan *improvement* pada penggunaan teknologi AI. Harapannya para praktisi mulai mempertimbangkan pemanfaatan teknologi AI, tentunya dengan mengumpulkan informasi, benchmarking, dan yang paling terpenting adalah kesiapan untuk mengadopsi teknologi baru.

7. Virtual recruitment environment pada eHRM tidak berpengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen dengan hasil *p-value* 0,157 pada  $\alpha=0.1$ . kesimpulan yang dapat diberikan adalah, bahwa pembuatan eHRM yang tidak dapat mengakomodir kebutuhan kandidat dapat memberikan dampak negatif bagi proses rekrutmen, dimana sistem yang diharapkan dapat mempermudah dan menjadi database untuk perekrutan tidak berfungsi seperti yang diharapkan, ada baiknya jika pada proses awal pembuatan eHRM lebih memperhatikan target market yang akan disasar untuk penggunaan sistem ini.

### **5.1.1 Implikasi Manajerial**

Dari hasil penelitian ini, masukan yang dapat diberikan kepada para praktisi sebagai berikut,

- Sebelum menerapkan teknologi AI, ada baiknya untuk melakukan *benchmarking* ke perusahaan yang telah berhasil mengimplementasikan teknologi ini.
- Memperkaya *knowledge* mengenai perkembangan teknologi untuk kemajuan HR melalui *e-learning*, *case study report* atau *webinar* terkait topik AI dan HR hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran lebih lengkap mengenai fungsi dan kegunaan beserta *impact* yang dihasilkan untuk perusahaan dari penerapan teknologi ini.
- Pembuatan design *web e-recruitment* yang menarik berdasarkan prinsip *know your customer* agar dapat menentukan pembuatan fitur dan informasi yang sesuai dengan kebutuhan dari kandidat.

- Memberikan *feedback* kepada para kandidat yang tidak lolos dalam proses rekrutmen
- Menambahkan fitur online *interview* dan online assessment tidak hanya pada saat *pandemic*, diharapkan berlaku juga untuk *post pandemic*.

### **5.1.2 Research Limitation**

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang sedikit, dan kurangnya source journal dengan topik penelitian terkait impact dari AI, *virtual Recruitment Environment* dan eHRM serta keterkaitannya dalam bentuk penelitian dengan metodologi kuantitatif menggunakan responden dari sisi user atau kandidat sebagai target market dari rekrutmen.

### **5.1.3 Novelty**

*Novelty* dari penelitian yang pertama, responden yang menjadi target pada penelitian ini adalah user kandidat karena kandidat sebagai target market dari industri rekrutmen (Maurer & Liu, 2007). *Novelty* yang kedua adalah penambahan variabel virtual recruitment environment.

### **5.1.4 Further Research**

Penelitian yang dapat dikembangkan kedepannya adalah *user experience kandidat terhadap proses rekrutmen*.

## REFERENSI

- Arntz, M., Gregory., T., & Ulrich., Z. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis* (No. 189; Employment and Migration Working Papers). <https://doi.org/doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Infografis Indonesia*. <https://www.bps.go.id>
- Brennen, S., Howard., P., & Kleis Nielsen., R. (2018). An Industry-Led Debate: How UK Media Cover Artificial Intelligence. *Reuters Institute for the Study of Journalism Fact Sheet, December*, 1–10.
- Bureau of Labor Statistic. (2019). *Job Opening and Labor Turnover 2019* (Issue 202).
- Charlier, R., & Kloppenburg, S. (2017). *Artificial Intelligence in HR: a No-brainer*. [www.pwc.nl](http://www.pwc.nl).
- Cresswell, A. (2021). *Can AI bridge the confidence gap for women in senior positions?* <https://www.personneltoday.com/hr/can-ai-bridge-the-confidence-gap-for-women-in-senior-positions/>
- Crews, C. (2019). What Machine Learning Can Learn from Foresight: A Human-Centered Approach: For machine learning–based forecast efforts to succeed, they must embrace lessons from corporate foresight to address human and organizational challenges. *Research Technology Management*, 62(1), 30–33. <https://doi.org/10.1080/08956308.2019.1541725>
- Dale Carnegie. (2017). *Hanya 25 persen Millennials yang Setia Kepada Perusahaan*. <https://www.dalecarnegie.id/category/sumberdaya/media/>
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). *Artificial Intelligence for the Real World: Don't start with moon shoots* (Issue February).
- Ferdinand dalam Manuaba, I. B. G. B. (2015). *Analisis Tingkat Brand Loyalty Konsumen Sepeda Motor Merek Honda di PT Tri Mitra Bali Motor Semabaung Gianyar*. 5(1).
- Frey, C. benedikt, & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment on Technology and Employment The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?* (Technology and Employment).
- Frian, A., & Mulyani, F. (2018). Millenials Employee Turnover Intention In Indonesia. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 11(3).
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Marko., S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed., p. 48). SAGE Publications, Inc.
- Harrison, T., & Stone, D. L. (2019). Journal of Managerial Psychology Effects of Organizational Values and Employee Contact on Erecruiting. *Journal of*

- Managerial Psychology, January*. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2017-0118>
- Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi. (2017). *Probability Sampling vs Non Probability Sampling*. <https://student-activity.binus.ac.id>
- Johnson., R. D., Stone., D. L., & Kimberly M., L. (2020). The benefits of eHRM and AI for talent acquisition. *Journal Of Tourism Futures*. <https://doi.org/10.1108/JTF-02-2020-0013>
- Joshi, A., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale : Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7 No 4(September), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Richard D., J. (2012). *The Future of HRIS Emerging Trends in HRM and IT* (Issue January).
- Khasman, aysar mohammad. (2019). The Impact of Electronic Human Resource Management ( E-HRM ) Strategies on Organizational Innovation by Knowledge Repository as Mediating Role. *International Journal of Web Portals*, 5, 2318–2325. <https://doi.org/10.4018/IJWP.2019010102>
- Krogh, G. von. (2018). Artificial Intelligence in Organizations: New Opportunities for Phenomenon-Based Theorizing. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), 404–409. <https://doi.org/doi.org/10.3929/ethz-b-000320207>
- Lee., J., Davari., H., Singh., J., & Vibhor., P. (2018). Industrial Artificial Intelligence for Industry 4 . 0-based Manufacturing Systems Industrial Artificial Intelligence for industry 4 . 0-based manufacturing systems. *Manufacturing Letters*, 18(October), 20–23. <https://doi.org/10.1016/j.mfglet.2018.09.002>
- Leong, C. (2018). Technology & recruiting 101: how it works and where it’s going. *Strategic HR Review*, 17(1), 50–52. <https://doi.org/10.1108/SHR-12-2017-0083>
- Malik, M. S., & Mujtaba, M. A. ul. (2018). Impact of E-Recruitment on Effectiveness of HR Department in Private Sector of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 80–94. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12869>
- Maurer, S. D., & Liu, Y. (2007). Developing effective e-recruiting websites : Insights for managers from marketers. *Business Horizons*, 1998, 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.01.002>
- McConway, J. (2019). *The Cost of ' Bad Hires ' in the Hospitality Industry*. <https://www.4hoteliers.com/features/article/12176>
- Mindia, P. M., & Hoque, M. K. (2018). Effects of E-recruitment and internet on recruitment process : An Empirical study on Multinational companies of Bangladesh. *International Journal of Scientific Research and Management*, 06(January). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.em01>

- Montealegre, R., & Cascio, W. F. (2017). Technology- Driven Changes in Work and Employment. *Communication Of The ACM*, 60(November), 67. <https://doi.org/10.1145/3152422>
- Mou, X. (2019). *Artificial Intelligence : Investment Trends and Selected Industry Uses*. [www.ifc.org](http://www.ifc.org)
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 127–138.
- Niehueser, W., & Boak, G. (2020). Introducing artificial intelligence into a human resources function. *Industrial and Commercial Training*, 52(2), 121–130. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2019-0097>
- Nikolaou, I. (2018). Social Networking Web Sites in Job Search and Employee Recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(June 2014), 2. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12067>
- Otto., I. C., Assuming., J., & Paul Mensah., A. (2018). *Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions : Evidence from Ghana*. 14(13), 199–214. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n13p199>
- Pangkey, F. M., Herman, L. E., & Lalu Furkan., M. (2019). Pengaruh Artificial Intelligence Dan Digital Marketing Terhadap Minat Beli Konsumen. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 8(3), 258–269. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i3.448>
- Poba-nzaou, P., Galani, M., & Tchibozo, A. (2020). Transforming human resources management in the age of Industry 4 . 0 : a matter of survival for HR professionals. *Strategic HR Review*. <https://doi.org/10.1108/SHR-06-2020-0055>
- Ross, S. M. (2017). *Significance level a*. Science Direct. <https://www.sciencedirect.com/topics/mathematics/significance-level-alpha>
- Serge-Lopez, W.-T., Wamba., S. F., Kala Kamdjoug Jean, R., & Chris Emmanuel Tchatchouang., W. (2020). Influence of artificial intelligence ( AI ) on firm performance : the business value of AI-based transformation projects. *Business Process Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-10-2019-0411>
- Spar, B., & Pletenyuk, I. (2018). *Global Recruiting Trends 2018*. e-report: Global Recruiting Trends The 4 Ideas Changing How You Hire.pdf. LinkedIn. Retrieved from <https://business.linkedin.com/%0A%0A>
- Strutner, S. (2018). *Trying to Attract Top Talent ? Make What is a recruitment game ? Who 's used them ?* <https://www.growwire.com/recruitment-games>
- Wiljer, D., & Hakim, Z. (2019). Developing an Artificial Intelligence–Enabled

Health Care Practice: Rewiring Health Care Professions for Better Care.  
*Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences*, 50(4), S8–S14.  
<https://doi.org/10.1016/j.jmir.2019.09.010>

Wright, A. D. (2018). *Top HR Technology Trends for 2018*.  
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/top-hr-technology-trends-2018.aspx>