

Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar

Hermien Toding ^{1*)} ; Nashriah Akil ²⁾ ; Ihsan Guntur ³⁾
^{1,2,3)} Manajemen, STIM-LPI Makassar
tryhermin@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap proses rekrutmen karyawan di PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner disebarkan kepada 89 karyawan perusahaan, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja memiliki variasi yang cukup beragam. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses rekrutmen karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.616 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1.987. Oleh karena itu, bahwa penggunaan aplikasi digital dapat meningkatkan dan mempermudah Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar.

Kata kunci: Aplikasi Digital, Rekrutmen Karyawan, PT Infomedia Solusi Humanika.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of digital application usage on the employee recruitment process at PT Infomedia Solusi Humanika in Makassar City. The research method used is quantitative, employing a questionnaire as the data collection instrument. The questionnaire was distributed to 89 company employees, and the data obtained was analyzed using SPSS version 21.0. The research results show that the characteristics of respondents based on gender, age, last education level, and length of service are quite varied. Simple linear regression analysis indicates that the use of digital applications has a positive and significant effect on the employee recruitment process, with a t-value of 3.616, which is greater than the t-table value of 1.987. Therefore, the use of digital applications can enhance and simplify the Employee Recruitment Process at PT Infomedia Solusi Humanika in Makassar City.

Keywords: Digital Applications, Employee Recruitment, PT Infomedia Solusi Humanika.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat berperan penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik akan sangat berdampak positif bagi perusahaan maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian proses pengelolaan manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, manajemen karir, keselamatan, kesehatan, serta hubungan kerja, hingga akhir masa kerja, dengan tujuan mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan kelompok kepentingan sosial, Kasmir dalam buku (Cholilalah, Rois Arifin, 2021).

Dalam era digital seperti sekarang ini, perusahaan di berbagai sektor telah mulai mengadopsi teknologi dalam berbagai aspek operasional mereka, termasuk dalam proses rekrutmen karyawan. Teknologi telah menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia (SDM), mempengaruhi bagaimana perusahaan menarik, memilih, dan mempertahankan karyawan yang

berkualitas. Dalam konteks ini, penggunaan aplikasi digital dalam proses rekrutmen menjadi semakin penting sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas perusahaan terhadap dinamika pasar tenaga kerja aplikasi digital penggunaan aplikasi digital dalam proses rekrutmen. Menurut (Choirinisa, 2022), Jika keterampilan penggunaan aplikasi oleh Sumber Daya Manusia tidak optimal, efisiensi kegiatan perusahaan dapat terhambat. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kemampuan pegawai agar mereka dapat berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan-perusahaan di berbagai sektor dan kota, termasuk di Kota Makassar, tidak luput dari pengaruh transformasi digital ini. Salah satu perusahaan yang dapat dijadikan studi kasus adalah PT Infomedia Solusi Humanika, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan sumber daya manusia di Kota Makassar. PT Infomedia Solusi Humanika memiliki komitmen untuk mengadopsi teknologi terbaru dalam operasinya. Dalam konteks inilah, penting untuk memahami bagaimana penggunaan aplikasi digital telah memengaruhi proses rekrutmen karyawan pada perusahaan ini. Adapun pendapat (Zaky et al., 2021), Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia adalah langkah penting dalam pengelolaan organisasi. Tahap ini membantu perusahaan dalam menemukan dan menarik kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi.

Dalam konteks penggunaan aplikasi digital, faktor-faktor ini juga memainkan peran penting. Kemampuan dan keahlian karyawan, pengetahuan tentang teknologi, motivasi untuk memanfaatkan aplikasi digital, serta dukungan dan kepemimpinan yang mendukung integrasi teknologi menjadi aspek-aspek kunci dalam meningkatkan efektivitas penggunaan aplikasi digital di lingkungan kerja dalam penelitian (Rahmawati, 2020). Efektivitas kerja bisa tercapai jika individu bekerja dengan baik dan perusahaan menyediakan dukungan yang diperlukan. Hal ini termasuk memberikan pelatihan tentang penggunaan aplikasi yang ada dan memastikan aplikasi tersebut siap digunakan. Ketika perusahaan dan karyawan sama-sama mempersiapkan diri dengan baik, manfaat dari penggunaan aplikasi digital akan terasa pada peningkatan efektivitas kerja

Namun merekrut karyawan menggunakan aplikasi digital semestinya masalah yang di hadapai perusahaan seperti yang fenomena yang ditemukan peneliti yang dimana peneliti akan mepeneliti lebih dalam tentang kualitas karyawan yang direkrut tidak memenuhi harapan perusahaan. Dimana yang dimaksud ketika karyawan yang direkrut tidak memiliki kualitas atau keterampilan yang sesuai dengan harapan perusahaan, yang dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan biaya tambahan untuk perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan antara apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan apa yang dimiliki oleh karyawan yang direkrut. Maka dari itu aplikasi ini sangat berpengaruh dalam proses rekrutmen.

Oleh karena itu dengan melihat fenomena diatas , penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap proses rekrutmen karyawan dan menelusuri bagaimana karyawan beradaptasi dengan munculnya aplikasi digital dalam di PT Infomedia Solusi Humanika Makassar, dengan harapan memberikan kontribusi penting dalam pemahaman peran teknologi dalam manajemen sumber daya manusia di era digital ini.

Penelitian ini akan mengumpulkan data melalui survei atau kuesioner yang tersebar kepada karyawan dan pihak terkait di PT Infomesia Solusi Humanika Makassar. Analisis data akan dilakukan secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara Aplikasi digital dalam proses rekrutmen karyawan.

Berdasarkan apa yang terdapat dalam uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh penggunaan Aplikasi digital terhadap proses Rekrutmen karyawan pada PT Infomesia Solusi Humanika kota Makassar”.

Penggunaan Aplikasi Digital merujuk pada solusi bisnis yang menggunakan metode pemrosesan data, khususnya terkait dengan perhitungan atau pemrosesan informasi yang diminta atau diharapkan (Widarma & Rahayu, 2017). Di sisi lain, konsep digital mencakup transformasi teknologi yang mengubah budaya sehari-hari melalui penggunaan perantara digital. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan pengusaha untuk menciptakan bisnis dengan jangkauan lebih luas melalui jaringan yang langsung menghubungkan konsumen, produsen, dan pihak penyedia (Adha et al., 2020).

Aplikasi digital didefinisikan sebagai sarana berbasis digital yang membantu manusia dalam berbagai kegiatan. Keberadaan aplikasi digital mempermudah dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Penggunaan berbagai jenis aplikasi digital dalam lingkup kerja memiliki tujuan seragam, yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan (Choirinisa, 2022)

Indikator-indikator Dalam Merekrut karyawan melalui Aplikasi Digital Menurut (Damila et al., 2024) Proses rekrutmen melibatkan serangkaian Indikator dan strategi untuk menarik calon karyawan potensial. Langkah-langkah umum dalam proses rekrutmen; 1. Perencanaan Rekrutmen 2. Pengumuman Lowongan Pekerjaan 3. Seleksi lamaran 4. Wawancara 5. Tes Kemampuan 6. Penawaran Pekerjaan 7. Pelatihan Pekerjaan.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan karyawan, atau rekrutmen, merujuk pada serangkaian langkah atau tindakan yang dijalankan oleh sebuah organisasi dengan tujuan memperoleh tambahan tenaga kerja. Proses ini melibatkan beberapa tahapan, termasuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber-sumber potensial calon karyawan, menentukan kebutuhan spesifik tenaga kerja yang diperlukan, melakukan seleksi, menempatkan karyawan yang berhasil dalam posisi yang sesuai, dan memberikan orientasi kepada mereka terhadap lingkungan dan tugas pekerjaan di organisasi tersebut. (Dewi, 2017), dalam jurnal, (A.A. Inten Suastika Dewi 2017)

Proses rekrutmen dimulai dari pencarian pelamar hingga penerimaan lamaran oleh mereka. Kegiatan rekrutmen, sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, tidak terpisahkan dari proses lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang dihasilkan dari analisis jabatan. Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan memberikan gambaran mengenai tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan. Rekrutmen merupakan proses yang mencakup pencarian, penemuan, perekrutan, dan penempatan sejumlah individu sebagai calon tenaga kerja, baik dari internal maupun eksternal perusahaan, dengan karakteristik tertentu yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia. Hasil dari proses rekrutmen ini adalah sejumlah calon tenaga kerja yang akan melalui tahap seleksi untuk menentukan siapa yang paling sesuai untuk mengisi jabatan yang tersedia di perusahaan, setelah dilakukan perencanaan SDM serta analisis dan klasifikasi pekerjaan. (Setiani, 2013)

Indikator Rekrutmen Menurut Hasibuan (2011: 41) dalam (Supriyati & Hutapea, 2022) Indikator-Indikator dari variabel proses rekrutmen meliputi:

1. Tempat Perekrutan
2. Sumber Pendaftaran Internal
3. Sumber Pendaftaran Eksternal
4. Metode Pendaftaran Tertutup

2. Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode regresi sederhana, untuk regresi yang variabel independennya terdiri dari satu regresinya disebut regresi sederhana. Menurut (Syafri Hasni Sahr:2021) dalam bukunya, Regresi Sederhana adalah jenis analisis yang melibatkan hanya dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Regresi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Proses Rekrutmen karyawan

X = Penggunaan Aplikasi Digital

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini akan penulis akan menerapkan pembahasan dari hasil penelitian. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Proses Rekrutmen karyawan pada Pt Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar. Pada penelitian menggunakan metode pengolahan data yaitu kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang dapat di ukur dengan menggunakan skala likert. Kemudian hasil dari pengisian kuesinoer tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 21.0.

Tabel 1. Uji Validitas Penggunaan Aplikasi Digital

Penggunaan Aplikasi Digital (X1)	r-tabel	Correlated Item Total Correlation	Keterangan
XP.1	0,208	>0,389	Valid
XP.2	0,208	0,441	Valid
XP.3	0,208	0,531	Valid
XP.4	0,208	0,498	Valid
XP.5	0,208	0,597	Valid
XP.6	0,208	0,526	Valid
XP.7	0,208	0,604	Valid
XP.8	0,208	0,636	Valid
XP.9	0,208	0,532	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 1, diatas berdasarkan teori bahwa jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan valid. Maka seluru pertanyaan pada variabel (X) dikatakan Valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar di pada nilai r_{tabel} . Dengan kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang di buat untuk menilai varibel (X1) di atas layak digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Proses Rekrutmen Karyawan

Penggunaan Aplikasi Digital (X1)	r-tabel	Correlated Item Total Correlation	Keterangan
YP.1	0,208	>0,583	Valid
YP.2	0,208	0,745	Valid
YP.3	0,208	0,623	Valid
YP.4	0,208	0,722	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 2 diatas berdasarkan teori bahwa jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan valid. Maka seluru pertanyaan pada variabel (Y) di katakana Valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar di pada nilai r_{tabel} . Dengan kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang di buat untuk menilai varibel (Y) di atas layak digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	4

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa Penggunaan Aplikasi Digital variabel (X) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0.679. karena nilai cronbach's alpha (0,679) > 0,5 maka variabel (X) di katakan reliabel. Rekrutmen karyawan (Y) juga memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0.618. karena nilai cronbach's alpha (0,618) > 0,5 maka variabel (Y) di katakan reliabel.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan $H_1 : t_{hitung} > t_{tabel} (0.05)$, menunjukkan adanya pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas secara parsial. Pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui dengan menggunakan rumus $t_{tabel} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,025:86)1,987$.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.763	2.090		.000
	Penggunaan Aplikasi Digital	.204	.056	.367	.001

a. Dependent Variable: Rekrutment

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} memiliki nilai sebesar 3.616 yang > dari $t_{tabel} 1.987$ dan signifikan memiliki nilai $0,001 < 0,5$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara penggunaan aplikasi digital terhadap proses rekrutmen karyawan. Dengan melihat perbandingan di atas maka H_0 di tolak.

Penggunaan aplikasi digital adalah pemanfaatan perangkat lunak dan teknologi untuk memudahkan dan mempercepat berbagai proses dalam pekerjaan. Contohnya termasuk aplikasi untuk komunikasi, manajemen proyek, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Semua aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan kolaboratif (Choirinisa, 2022).

Seiring dengan berkembangnya teknologi, perusahaan dengan mudah merekrut keryawan melalui Aplikasi Digital dengan menggunkan teknologi yang mengikut berkembangnya di era digital ini. Perusahaan semaksimal mungkin memanfaatkan aplikasi digital merekrut karyawan untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka dengan itu penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan Aplikasi Digital terhadap Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar.

Dengan itu adapun hasil analisis data yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif antara penggunaan Aplikasi Digital terhadap Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis bahwa t_{hitung} memiliki nilai sebesar 3.616 yang $> t_{tabel}$ 1.987. Hasil yang diperoleh di atas fakta bahwa ada pengaruh penggunaan Aplikasi digital terhadap proses Rekrutmen Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar dengan hasil dari kuesioner yang di sebar ke kepada karyawan dan mengolah data menggunakan SPSS 21.0.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Proses Rekrutmen karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar. Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dapat di buktikan pada pengujian pengolahan data bahwa t_{hitung} memiliki nilai sebesar 3.616 yang $>$ dari nilai t_{tabel} (1.981). dapat dilihat bahwa Penggunaan aplikasi digital dapat meningkatkan dan mempermudah Proses Rekrutmen Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika Kota Makassar. Dengan ini H_0 di tolak.

Referensi

- Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.239>
- Cholilalah, & Rois Arifin, A. I. H. (1967). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Damila, M. S., Rezeki, Afrida, A., & Putra, M. R. P. (2024). Analisis sistem informasi merekrut karyawan berbasis WEB pada perusahaan PT. Erafone Artha Retailindo. *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4(2), 744–758. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v4i2.4966>
- No, W. (2017). 329-1189-1-PB.pdf. 14(1), 4–7.
- Rahmawati, A. (2020). Pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi kasus kantor badan pelaksana kegiatan YPT). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129–148. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i2.153>
- Setiani, B. (2013). Dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 41.
- Supriyati, E., & Hutapea, J. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, Dan Humaniora*, 3(9), 41–54. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/740>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (2021). Penerapan teknologi informasi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112–123. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25250>

