

Pengaruh Teknologi Berbasis Digital, Budaya Perusahaan, dan Keberlanjutan SDM Terhadap Perencanaan Merekrut Karyawan Baru

Sinta Eka Sari¹, Dinda Nur Hatini², Antoni Frico Tarigan³, Ifan Maulana⁴, Jaka Samudra⁵

Universitas Pelita Bangsa

Sintasari2706@gmail.com; Tinih1460@gmail.com; antonifrico@gmail.com;

mifan875@gmail.com; samudrajaka482@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perkembangan teknologi digital, budaya organisasi, dan keberlanjutan sumber daya manusia terhadap perencanaan perusahaan dalam merekrut para karyawannya di masa mendatang. Pengambilan sample menggunakan teknik simple random sampling. sample yang diambil yaitu sebanyak 57 orang dengan pekerjaan yang berbeda - beda. penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu teknologi digital (X1), budaya perusahaan (X2), dan keberlanjutan SDM (X3) serta satu variabel dependen yaitu rekrutmen karyawan (Y). Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer berupa kuisioner dengan 57 responden dan data sekunder yang berasal dari jurnal-jurnal penelitian sebelumnya. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan software IBM SPSS Statistik versi 22. hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel teknologi digital, budaya organisasi, dan keberlangsngsn SDM terhadap perncanaan merekrut karyawan baru.

Kata kunci: Seminar, Nasional, diseminasi Teknologi digital, budaya perusahaan, keberlanjutan SDM, Perencanaan merekrut karyawan.

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence the development of digital technology, organizational culture, and the sustainability of human resources has on company planning in recruiting employees in the future. Sampling used a simple random sampling technique. The samples taken were 57 people with different jobs. This research uses three independent variables, namely digital technology (X1), company culture (X2), and HR sustainability (X3) as well as one dependent variable, namely employee recruitment (Y). The data used in this research is primary data in the form of a questionnaire with 57 respondents and secondary data originating from previous research journals. This research method uses quantitative research methods. The analytical method used in this research is simple regression analysis using IBM SPSS Statistics software version 22. The results obtained in this research are that there is a positive and significant influence between digital technology variables, organizational culture, and HR sustainability on planning to recruit new employees.

Keywords: Digital technology, company culture, HR sustainability, employee recruitment planning.

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk cerdas yang selalu meningkatkan kemampuannya untuk memudahkan setiap kegiatannya (Muhammad Danuri, 2019)[4]. Segala alat dicoba dan digunakan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas setiap tindakan yang dilakukannya, berbagai percobaan dilakukan agar dapat menghasilkan jumlah efisiensi yang besar dengan tenaga yang seminimal mungkin. Perkembangan teknologi dalam kehidupan dimulai dari proses sederhana dalam kehidupan sehari-hari sampai pada tingkat pemenuhan kepuasan sebagai individu dan makhluk sosial. Dari masa ke masa kemajuan teknologi terus berkembang, mulai dari era teknologi pertanian, era teknologi industri, era teknologi informasi, dan era teknologi komunikasi dan informasi. Perkembangan ini membawa berbagai dampak dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, setiap individu tertarik untuk menggunakan dan memanfaatkan setiap perkembangan ini. (Muhammad Danuri, 2019)[4].

Teknologi Digital merupakan peralihan dari operasional yang tidak lagi banyak menggunakan tenaga manusia. Tetapi lebih cenderung pada system pengoperasian yang serba otomatis dan canggih dengan computer, pesatnya perkembangan teknologi digital yang ditandai dengan kehadiran sejumlah berbagai alat komunikasi mutakhir, dimana setiap orang dapat mengolah, memproduksi,serta mengirimkan maupun menerima segala bentuk pesan komunikasi, di mana saja dan kapan saja, seolah-olah tanpa mengenal Batasan ruang dan waktu, dengan sendirinya telah memacu terjadinya perkembangan disektor media masa yang merupakan bagian komponen komunikasi. Akibatnya serbuan informasi yang bersumber daeri media masa, baik cetak maupun elektronik mulai terasa. (Pertwi & Nurhikmah, 2018)[6].

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan teknologinya guna membantu disetiap pekerjaan karyawannya agar lebih efisien dan lebih modern. Selain itu, tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak kalah saing dengan para kompetitornya masing – masing. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Ria Prasetya Safitri, 2018)[9]. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan keinginan bekerja lebih baik, yang akhirnya memberi kontribusi positif pada perusahaan (Ria Prasetya Safitri, 2018)[9].

Budaya organisasi/perusahaan yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap prilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Menyadari betapa pentingnya budaya perusahaan maka dari itu pemahaman internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan prilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan (Ria Prasetya Safitri, 2018)[9]. Budaya organisasi yang merupakan sekumpulan nilai dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan.

Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (Safitri, 2019)[8]. Selain itu pelatihan sering disebut juga dengan training. Kata training memiliki arti proses menerima pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, baik dalam kondisi formal maupun informal (Danny, 2016)[3]. Pelatihan atau training diciptakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja seorang karyawan dengan harapan dapat berpengaruh pada tingkat kemajuan dan perkembangan Perusahaan. Selain pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan juga perekrutan karyawan baru untuk keberlanjutan sumber daya alam dalam suatu Perusahaan.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu kegiatan perusahaan untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dalam suatu lingkungan organisasi atau Perusahaan (Astitioni, Richadinata & Rettobjaan, 2022)[6]. Rekrutmen dalam Perusahaan merupakan kegiatan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi anggota atau karyawan dalam suatu Perusahaan (Choiroh, Fitriana, Hidayat, Kumala & Anshori, 2023)[2]. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh orgenisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber – sumber penarikan tenaga kerja, menenuntukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kereja (Pottale,2016)[7].

Rekrutmen karyawan dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah dengan penyebaran informasi lowongan kerja melalui pamflet, melalui bursa kerja perguruan tinggi, iklan, job fair, rekomendasi karyawan, dan sebagainya (Astitioni, Richadinata & Rettobjaan, 2022)[1]. Namun seiring perkembangan teknologi informasi, rekrutmen karyawan saat ini bisa dilakukan secara digital, akan tetapi layanan yang disediakan biasanya terbatas pada penyampaian informasi umum tentang lowongan tersebut, dan tidak sampai pada proses rekrutmennya. Selain itu rekrutmen secara manual masih menggunakan data fisik dalam proses verifikasi berkas lamaran sehingga

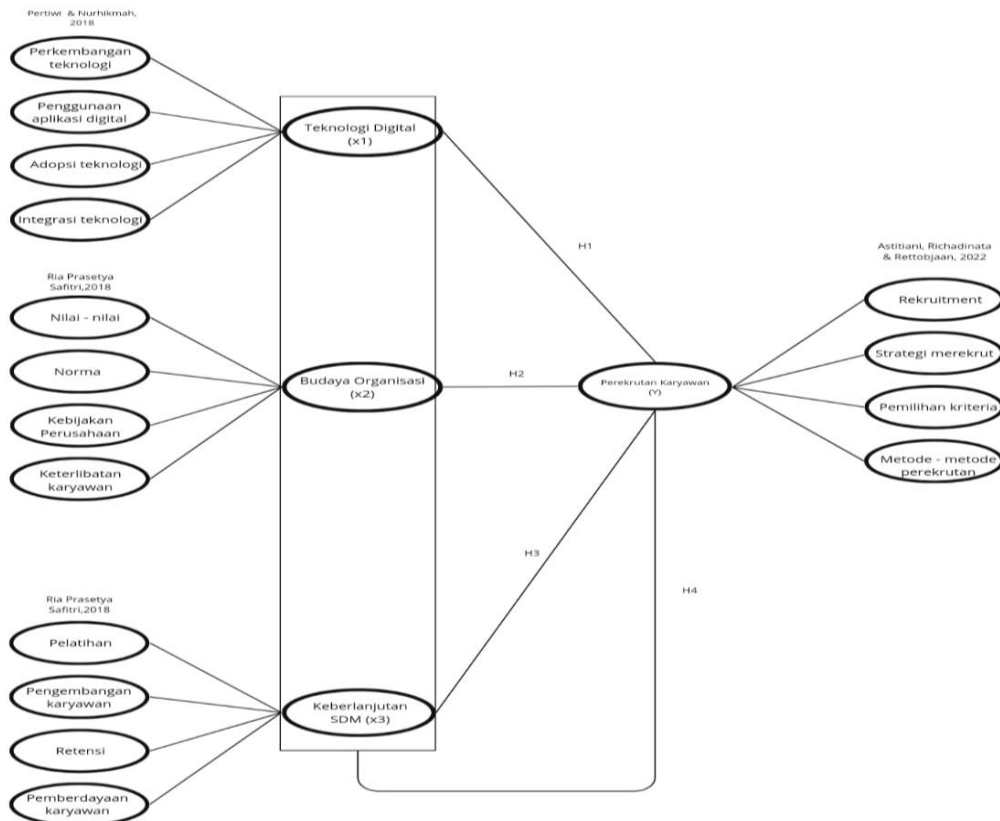
sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain (Astitioni, Richadinata & Rettobjaan, 2022)[1].

Seorang pemimpin Perusahaan diharapkan dapat memahami kriteria kualitas karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaannya. Kualitas yang dimiliki tentunya perlu ditingkatkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas karyawan dengan adanya pelatihan, pengembangan serta perekrutan yang berbasis digital yang diimplementasikan melalui pembelajaran daring, platform pelatihan interaktif, teknologi simulasi dalam pengembangan karyawan, serta perekrutan Kembali karyawan baru melalui metode online atau e-recruitment untuk keberlanjutan sumber daya manusia yang ada dalam suatu Perusahaan (Tiara, Lestari, Kholifah, Zulfi & Anshori, 2023)[10].

Penelitian ini ingin lebih spesifik membahas pengaruh teknologi digital terhadap perekrutan karyawan baru. Penelitian ini juga akan membahas budaya perusahaan untuk membimbing karyawan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya hanya menganalisis dan merancang sistem informasi perekrutan karyawan berbasis WEB (Diyan agus permana & Rizki yudhi dewantara, 2018)[5]. penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan teknologi digital, budaya perusahaan, dan strategi keberlanjutan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas perencanaan merekrut dan menjawab tantangan dalam merekrut karyawan baru di era modern.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, data yang dibutuhkan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja didaerah Kawasan industri. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Sehingga perhitungan jumlah sampel minimal untuk penelitian ini adalah berjumlah 50 responden.



Gambar 1. Model penelitian

Model penelitian diatas adalah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu hipotesis pertama diduga Teknologi digital akan memberikan pengaruh terhadap perencanaan merekrut karyawan, hipotesis kedua diduga Budaya Perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap Perencanaan merekrut karyawan, hipotesis ketiga diduga keberlanjutan SDM akan memberikan pengaruh terhadap Perencanaan merekrut karyawan , dan hipotesis keempat diduga Teknologi digital, budaya perusahaan dan perencanaan merekrut karyawan secara simultan akan memberikan pengaruh terhadap perencanaan merekrut karyawan baru.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator/Pengukuran	Pengertian Indikator	Skala
Teknologi digital (Pertiwi & Nurhikmah, 2018)	1. Perkembangan teknologi	merupakan sebuah tantangan yang tidak bisa dihentikan dalam kehidupan manusia.	Interval '1 - 5
	2. Penggunaan aplikasi digital	Penggunaan teknologi sistem operasi otomatis melalui komputer	
	3. Adopsi teknologi	Penerapan penggunaan teknologi baru dalam setiap aspek kegiatas di seluruh sektor industri	
	4. Integrasi Teknologi	Penggabungan teknologi yang berbeda menjadi satu sistem dalam berbagai sektor industri.	
Budaya Perusahaan (Ria Prasetya Safitri, 2018)	1. Nilai nilai	Prinsip - prinsip yang menjadi dasar dalam membentuk sistem, proses, kebijakan dan strategi dalam perusahaan.	Interval '1 - 5
	2. Norma	Aturan, ketentuan atau kaidah yang mengikat suatu organisasi	
	3. Kebijakan perusahaan	Adalah pernyataan mengenai prinsip-prinsip umum bahwa organisasi berusaha untuk menghormati dan menjalankannya.	
	4. Keterlibatan karyawan	keikutsertaan karyawan dalam meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaannya.	
Keberlanjutan SDM (Ria Prasetya Safitri, 2018)	1. Pelatihan	Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.	Interval '1-5
	2. Pengembangan karyawan	usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan.	
	3. Retensi	Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya..	
	4. Pemberdayaan karyawan	Upaya yang dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.	

Rekrutmen Karyawan (Astitioni, Richadinata & Rettobjaan, 2022)	1. Rekrutment	kegiatan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi anggota atau karyawan dalam suatu Perusahaan	Interval '1-5
	2. Strategi merekrut	Adalah bagian dari usaha dalam merekrut sumber daya manusia terbaik	
	3. Pemilihan Kriteria	Penentuan standar dalam memilih tenaga kerja terbaik.	
	4. Metode - metode perekrutan	mengacu pada cara organisasi untuk menjangkau atau mendekati calon karyawan	

Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dari berbagai karyawan dan perusahaan yang ada di Kawasan industri dengan jenis perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dengan menggunakan google form, jumlah responden sebanyak 57 karyawan, pengumpulan data dimulai dari 23 November 2023 sampai 01 Desember 2023.

Metode Analisis

Metode analisis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 22. Perolehan data primer dilakukan melalui penyebaran kuisisioner untuk mendapatkan gambaran terkait variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan merupakan persepsi dari responden, oleh sebab itu pengukurannya paling sederhana menggunakan teknik kuisisioner atau angket yang akan disampaikan pada tiap responden, berfungsi sebagai instrumen atau alat ukur yang akan disampaikan secara langsung. Kuisisioner atau angket akan didesain dengan menggunakan pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang telah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi diri reponden. Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi skala Likert dengan interval sebanyak 5 tingkatan. Pemberian score pada skala yang dipilih responden yakni dengan jenjang paling rendah diberi nilai 1 (satu) dan jenjang tertinggi diberi nilai 5 (lima).

HASIL

Responden

Jumlah responden laki-laki sebanyak 20 dan perempuan 37, Status pekerjaan karyawan swasta 27, pelajar/mahasiswa 24, wirausaha 2, lain-lainnya 4, usia responden 20-30 tahun sebanyak 82, usia 31-40 tahun sebanyak 7, usia 41-50 tahun sebanyak 9 dan usia 15-20 tahun sebanyak 8, 21-25 sebanyak 41, 26-30 sebanyak 5, 31-35 sebanyak 2, dan yang lainnya 1. pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 38, D3 sebanyak 3,S1-S2 sebanyak 16.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai minimum, nilai maksimal, nilai rata-rata Di lapangan peneliti berhasil menyebarkan kuesioner ke beberapa karyawan yang bekerja didaerah kawasan industri. Kuesioner berupa google docs yang telah disebarakan platform digital seperti Whatsapp, dll. dengan jumlah total responden 57 orang diberbagai usia.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	57	14	25	21,47	3,030
X2	57	15	25	21,04	2,725
X3	57	13	25	21,09	2,779
Y	57	16	25	21,04	2,699
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS Statistic 22

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah data (Valid N) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 sampel berasal dari hasil kusioner yang disebarkan peneliti. Berdasarkan hasil tersebut maka semua data sampel dapat diolah dan tidak terdapat kehilangan data. Variabel Teknologi digital (X1) mempunyai nilai terkecil (minimum) sebesar 14 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 21,47 dan standar deviasi sebesar 3,030. Hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi. Sehingga dapat disimpulkan hasil diatas bahwa nilai rata-rata dan nilai standar deviasi variabel Teknologi digital ini menunjukkan bahwa penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata nya lebih besar dari standar deviasinya.

Variabel Budaya Perusahaan (X2) mempunyai nilai terkecil (minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 21,04 dan standar deviasi sebesar 2,725 . Hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil diatas bahwa nilai rata-rata dan nilai standar deviasi variabel budaya perusahaan ini menunjukkan bahwa penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata nya lebih besar dari standar deviasinya.

Variabel keberlanjutan SDM (X3) mempunyai nilai terkecil (minimum) sebesar 13 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 21,09 dan standar deviasi sebesar 2,779 . Hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil diatas bahwa nilai rata-rata dan nilai standar deviasi variabel keberlanjutan SDM ini menunjukkan bahwa penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata nya lebih besar dari standar deviasinya

Variabel Perencanaan merekrut karyawan (Y) mempunyai nilai terkecil (minimum) sebesar 16 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 25 dengan nilai rata-rata sebesar 21,04 dan standar deviasi sebesar 2,699. Hal ini berarti bahwa nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil diatas bahwa nilai rata-rata dan nilai standar deviasi variabel perencanaan merekrut karyawan ini menunjukkan bahwa penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata nya lebih besar dari standar deviasinya.

Uji Hipotesis

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,931	2,229		2,212	,031
Teknologi digital	,282	,122	,316	2,311	,025
Budaya organisasi	,175	,141	,176	1,241	,220
Keberlanjutan SDM	,303	,141	,312	2,148	,036

a. Dependent Variable: Perencanaan merekrut karyawan baru

$$Y = 4,931 + 0,282(X_1) + 0,175(X_2) + 0,303(X_3)$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diartikan sebagai bahwa nilai Konstanta pertama diatas sebesar 4,931 angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi keuntungan nilainya 4, maka Perencanaan merekrut karyawan nilainya sebesar 4,931. Beta 1 sebesar 0,282 artinya jika variabel Teknologi digital meningkat sebesar satu satuan maka Perencanaan merekrut karyawan baru akan meningkat sebesar 0,282 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Beta 2 sebesar 0,175 yang artinya jika variabel Budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Perencanaan merekrut karyawan baru akan meningkat sebesar 0,175 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap. Beta 3 sebesar 0,303 artinya jika variabel Keberlanjutan SDM meningkat sebesar satu satuan maka Perencanaan merekrut karyawan baru akan meningkat sebesar 0,303 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Tabel 4. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,931	2,229		2,212	,031
Teknologi digital	,282	,122	,316	2,311	,025
Budaya organisasi	,175	,141	,176	1,241	,220
Keberlanjutan SDM	,303	,141	,312	2,148	,036

a. Dependent Variable: Perencanaan merekrut karyawan

Pada variabel Teknologi digital menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel (2,311 > 2,002) dan nilai probabilitasnya sebesar 0,025 (0,025 < 0,05). Maka hipotesis dapat diterima. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru.

Pada variabel Budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai nilai t hitung > t tabel (1,241 > 2,002) dan nilai probabilitasnya sebesar 0,220 (0,220 < 0,05) maka hipotesis ditolak. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi tidak adanya pengaruh dan tidak signifikan terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru.

Pada variabel Keberlanjutan SDM menunjukkan bahwa nilai nilai t hitung > t tabel (2,148 > 2,002) dan nilai probabilitasnya sebesar 0,036 (0,036 < 0,05) maka hipotesis dapat diterima. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Keberlanjutan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru.

Tabel 5. Uji koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	,506	,478	1,950

a. Predictors: (Constant), keberlanjutan SDM, Teknologi digital, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Perencanaan merekrut karyawan baru

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ganda (*adjusted R²*) sebesar 0,478 nilai ini menunjukkan bahwa Perencanaan merekrut karyawan dipengaruhi oleh

variabel Budaya organisasi, Teknologi dan Keberlanjutan SDM 47,8% sedangkan sisanya (100% - 47,8% = 52,2%) atau 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam analisis ini.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,422	3	68,807	18,097	.000 ^b
Residual	201,508	53	3,802		
Total	407,930	56			

a. Dependent Variable: Perencanaan merekrut karyawan baru

b. Predictors: (Constant), Keberlanjutan SDM, Teknologi digital, Budaya organisasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,097 atau lebih besar dari F tabel yaitu 3,162 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel X1 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Pengaruh Teknologi digital Terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Teknologi digital dalam penelitian ini mempunyai nilai R hitung $> R$ tabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,478 yang berarti 47,8% variabel Teknologi digital berpengaruh terhadap perencanaan merekrut karyawan baru dan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel sebesar 2,311 $> 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$ hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Teknologi digital terhadap perencanaan merekrut karyawan baru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad zaky tahun 2021, yang menyatakan bahwa Teknologi digital berpengaruh positif terhadap memperluas jangkauan pencarian kandidat.

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap perencanaan merekrut karyawan baru

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variable budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai nilai R hitung $> R$ tabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,478 yang berarti 47,8% variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap perencanaan merekrut karyawan baru dan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel sebesar 1,241 $> 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,220 < 0,05$, hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti ditolak yaitu tidak adanya pengaruh dan tidak signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap perencanaan merekrut karyawan baru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi sugiyono dan Rita rahajeng tahun 2022, yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai.

Pengaruh keberlanjutan SDM Terhadap perencanaan merekrut karyawan baru

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam variable budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai nilai R hitung $> R$ tabel maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan valid. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan hasil R square sebesar 0,478 yang berarti 47,8% variabel keberlanjutan SDM berpengaruh terhadap perencanaan merekrut karyawan baru dan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel sebesar 2,148 $> 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$, hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan oleh peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keberlanjutan SDM terhadap perencanaan merekrut karyawan baru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mohiuddin, elah Hosseini, mehdi sabokro dan sedigheh Bagheri faradonbeh tahun 2020, yang menyatakan bahwa keberlanjutan SDM berpengaruh positif terhadap pengelolaan SDM pada perguruan tinggi.

Pengaruh teknologi digital, budaya organisasi dan keberlanjutan SDM Terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh Teknologi digital, budaya organisasi dan keberlanjutan SDM terhadap perencanaan merekrut karyawan baru dari hasil pengujian pada uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $18,097 > 3,162$ dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hipotesis keempat yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Teknologi digital, budaya organisasi dan Keberlanjutan SDM terhadap perencanaan merekrut karyawan baru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Teknologi digital secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru. Dari hasil penelitian ini penerapan teknologi digital dalam proses rekrutmen dapat memberikan manfaat yang nyata dan berarti bagi organisasi. Penggunaan teknologi digital, seperti platform rekrutmen online, alat analisis data, dan kecerdasan buatan, dapat meningkatkan efisiensi seluruh proses rekrutmen. Ini dapat membantu organisasi untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan mereka dengan lebih cepat dan efisien. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru, artinya aspek-aspek tertentu dari budaya organisasi tidak secara signifikan memengaruhi atau bahkan dapat memberikan dampak negatif pada proses perencanaan rekrutmen karyawan baru. Jika nilai-nilai atau budaya organisasi tidak konsisten dengan kriteria yang dicari dalam merekrut karyawan baru, proses rekrutmen mungkin tidak terpengaruh secara signifikan oleh budaya organisasi. Keberlanjutan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan merekrut karyawan baru, ini bisa diartikan bahwa upaya untuk menjaga keberlanjutan atau kelangsungan SDM dalam suatu organisasi memiliki dampak yang baik terhadap proses perencanaan perekrutan karyawan baru. Keberlanjutan SDM dapat mencerminkan adanya keseimbangan antara keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan oleh organisasi. Hal ini dapat memudahkan perencanaan perekrutan untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi terpenuhi.

Saat seorang melakukan proses recruitment hendaklah terlebih dahulu memastikan adanya integrasi yang baik antara platform rekrutmen digital, sistem manajemen SDM, dan alat analisis data. Ini memungkinkan pengumpulan dan analisis data secara efisien untuk mendukung pengambilan keputusan rekrutmen. Memperkuat budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas tentang nilai-nilai, kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan kegiatan budaya. Terus lakukan evaluasi dan pembaruan secara berkelanjutan terhadap inisiatif teknologi, budaya organisasi, dan keberlanjutan SDM. Perubahan kondisi internal dan eksternal memerlukan penyesuaian agar organisasi tetap responsif dan efisien.

Semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya untuk menggali dan mempelajari variabel lain yang berpengaruh terhadap perencanaan merekrut karyawan baru dan diharapkan pula hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan cara metode yang berbeda untuk membandingkan antara metode penelitian satu dengan cara metode yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astitiani, N. L. P. S., Richadinata, K. R. P., & Rettobjaan, V. F. C. (2022). NEW NORMAL UMKM: DESAIN SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS DIGITAL. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(12).
doi: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/92193>

- [2] Choiroh, R. P., Fitriana, N., Hidayat, J. A. R., Kumala, C. A. P. L., & Anshori, M. I. (2023). Teknologi Dalam Rekrutmen: Pengaruh Kebijakan Skor Kredit Terhadap Rekrutmen Karyawan Berbasis Web. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 144-162.
doi : <http://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/225/222>
- [3] Danny, M. (2016). Sistem Informasi Training Di PT.Unilever Indonesia Tbk Pabrik TBB (Tea Based Beverages) Berbasis Web PHP. 7(1).
doi : <https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/sigma/article/view/92>
- [4] Danuri, M. (2019). Perkembangan dan transformasi teknologi digital. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 15(2).
doi : <https://amikjtc.com/jurnal/index.php/jurnal/article/view/178>
- [5] Permana, D. A., & Dewantara, R. Y. (2018). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol, 56(1).
doi : <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1002107>
- [6] Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 1, 187–191. doi : <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/288>
- [7] Pottale, B. (2016) ‘Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo’, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), pp. 453–464.
doi : <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/13628>
- [8] Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Training on Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240–248.
doi : <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2154>
- [9] Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202. doi: <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/1795/1470>
- [10] Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 359-379.
doi : <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Wawasan/article/view/1384>