Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 27572-27578

Pengaruh Teknologi Kecerdasan Buatan Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Allo Bank

[1]**Muhammad Iqbal,** [2]**Yoki Muchsam**
[12]**Universitas Sains Indonesia**
Email : muhammadiqba2324@gmail.com

Published: May , 2026

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital mendorong perusahaan untuk memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan dalam berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen karyawan. Penggunaan teknologi kecerdasan buatan dapat membantu perusahaan dalam menyaring kandidat secara lebih cepat, objektif, dan efisien. Selain itu, proses rekrutmen yang efektif juga berperan penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan teknologi dan sistem rekrutmen agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan serta meningkatkan efektivitas kerja dalam menghadapi persaingan bisnis di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi kecerdasan buatan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Allo Bank. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Allo Bank. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan buatan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi kecerdasan buatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta teknologi kecerdasan buatan dan rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan teknologi kecerdasan buatan dan proses rekrutmen yang efektif dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci : Kecerdasan Buatan,Rekrutmen,Kinerja Karyawa

ABSTRACT

The development of digital technology encourages companies to utilize artificial intelligence technology in various human resource management activities, particularly in the employee recruitment process. The use of artificial intelligence technology can help companies screen candidates more quickly, objectively, and efficiently. In addition, an effective recruitment process also plays a crucial role in obtaining quality human resources, thereby improving employee performance within the organization. Therefore, companies need to optimize the use of technology and recruitment systems to support improved employee performance and enhance work effectiveness in facing business competition in the digital era. This study aims to analyze the effect of artificial intelligence technology and recruitment on employee performance at Allo Bank. The research method used is a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires to Allo Bank employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to determine the effect of artificial intelligence and recruitment on employee performance, both partially and simultaneously. The results of the study indicate that artificial intelligence technology has a positive effect on employee performance, recruitment has a positive effect on employee performance, and artificial intelligence technology and recruitment simultaneously have a significant effect on employee performance. Thus, the application of artificial intelligence technology and an effective recruitment process can help companies improve the quality of human resources and employee performance sustainably.

Keywords: *Artificial Intelligence, Recruitment, Employee Performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan telah menjadi fenomena global yang secara signifikan mengubah cara perusahaan menjalankan aktivitas operasionalnya. Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi sistem produksi dan layanan, tetapi juga menyentuh aspek pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan ini mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem berbasis teknologi guna meningkatkan efisiensi, ketepatan, dan daya saing. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi digital seperti e-*HRM* dan *e-SDM* menjadi bagian penting dalam strategi

pengelolaan tenaga kerja modern (Mukhtar & Masradin, 2023)

Di sisi lain, kondisi darurat global seperti pandemi COVID-19 turut mempercepat penggunaan teknologi digital dalam berbagai sektor, termasuk dalam sistem rekrutmen dan seleksi karyawan. Banyak perusahaan beradaptasi secara cepat untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis melalui integrasi teknologi dalam proses kerja (Kurnia & Iswanaji, 2022). Namun, penggunaan teknologi dalam jangka panjang juga menghadirkan tantangan seperti keamanan data serta berkurangnya interaksi manusia dalam proses manajerial (Baso et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan kepada karyawan dalam penerapan sistem digital agar manfaat teknologi dapat dimaksimalkan dan risiko dapat diminimalkan (Yoki Muchsam et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga produktivitas, komitmen, serta kesesuaian dengan budaya organisasi.(Menurut Tani et al. 2020), keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan yang didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Oleh karena itu, proses rekrutmen yang tepat menjadi pondasi penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan teknologi kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen.Screening merupakan tahap awal dalam proses seleksi yang bertujuan menyaring kandidat berdasarkan kriteria tertentu sebelum memasuki tahapan berikutnya (Fatah et al., 2025). Secara konvensional, proses ini dilakukan secara manual dan membutuhkan waktu serta sumber daya yang besar (Rahayu & Oktaviani, 2024). Perekrutan sendiri diartikan sebagai proses memperoleh karyawan untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi (Salsabila, 2024).

Menurut Basuki dalam (Septiani et al. 2024), penggunaan kecerdasan buatan dalam rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia. Penerapan teknologi ini memungkinkan proses seleksi berlangsung lebih cepat, objektif, serta berbasis data. (Wright dan Atkinson 2019) menjelaskan bahwa kecerdasan buatan mampu mengurangi bias dalam evaluasi kandidat serta meningkatkan ketepatan kecocokan antara pelamar dan kebutuhan organisasi. Selain itu, transformasi digital yang didorong oleh kecerdasan buatan juga meningkatkan efisiensi serta kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi (Sakinah & Kuswinarno, 2024).



Gambar 1.1 Performa Karyawan

Peneliti melakukan survei awal pada departemen Sumber Daya Manusia di Allo Bank untuk memahami proses rekrutmen yang berjalan. Berdasarkan hasil pengumpulan data, tercatat sebanyak 417 kandidat mengikuti proses seleksi dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Dari jumlah tersebut, 314 orang atau 75,30% aktif bekerja di perusahaan, sedangkan 103 orang atau 24,70% tidak melanjutkan atau tidak memenuhi kriteria akhir (SDM Allo Bank). Data ini menunjukkan adanya selisih yang cukup signifikan antara jumlah peserta seleksi dan karyawan yang berhasil bertahan.

Selain itu, hasil studi internal menunjukkan adanya penurunan produktivitas karyawan pada bulan

Juli setelah sebelumnya mencapai titik tertinggi pada bulan Juni, meskipun jumlah karyawan tidak mengalami perubahan signifikan (SDM Allo Bank). Fenomena ini menjadi dasar penting untuk mengkaji efektivitas sistem rekrutmen serta hubungannya dengan kualitas dan kinerja karyawan.

Sebagai bank digital, Allo Bank menghadapi persaingan yang ketat di sektor perbankan berbasis teknologi. Optimalisasi sistem rekrutmen berbasis kecerdasan buatan menjadi langkah strategis untuk memperoleh talenta yang adaptif terhadap perkembangan digital. Namun demikian, terdapat tantangan dalam penerapan teknologi tersebut, khususnya dalam menilai kesesuaian budaya antara kandidat dan organisasi. Kecerdasan buatan mampu menganalisis kompetensi dan pengalaman melamar, tetapi belum sepenuhnya mampu mengevaluasi nilai, karakter, dan kecocokan budaya kerja secara mendalam (Manajemen Allo Bank). Selain itu, isu privasi dan keamanan data juga menjadi perhatian penting dalam implementasi sistem digital (Baso et al., 2024).

Penelitian terdahulu oleh (Obermayer dalam Septiani et al. 2024) membahas pengaruh adopsi kecerdasan buatan terhadap perubahan cara kerja dan interaksi karyawan. (Xanderina et al. 2024) menyoroti penerimaan teknologi kecerdasan buatan dalam organisasi secara umum. Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada aspek adopsi dan penerimaan teknologi, bukan pada pengaruh langsung penerapan kecerdasan buatan dalam rekrutmen terhadap kinerja karyawan dari perspektif manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh teknologi kecerdasan buatan (X1) dan rekrutmen (X2) terhadap kinerja karyawan
(Y) pada Allo Bank. Penelitian ini tidak hanya menekankan aspek teknis penggunaan teknologi, tetapi juga mempertimbangkan dimensi etika, persepsi karyawan, serta implikasinya terhadap produktivitas dan retensi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana penerapan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis digital serta menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam mengimplementasikan teknologi kecerdasan buatan secara efektif, efisien, dan beretika.

METODE PENELITIAN

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Lokasi penelitian adalah PT Allo Bank Indonesia Tbk, sebuah bank digital yang telah memanfaatkan teknologi AI dalam proses rekrutmen karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah 133 karyawan Allo Bank. Sampel sebanyak 100 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin (e=0,05) dan dipilih dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria: usia 17-30 tahun, memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan, dan bekerja di bidang perbankan digital.

Instrumen Penelitian

Kuesioner terdiri dari tiga bagian:

1. **Kecerdasan Buatan (X1)** – 18 item dengan indikator: otomatisasi proses, analisis data, prediksi kinerja, pengurangan bias, pembelajaran, identifikasi kesesuaian kandidat, dan integrasi sistem.
2. **Rekrutmen (X2)** – 14 item dengan indikator: jumlah pelamar, waktu proses, kualitas kandidat, validasi, rasio diterima, tingkat *drop-out*, persentase kualifikasi, dan efektivitas media.
3. **Kinerja Karyawan (Y)** – 18 item dengan indikator: prestasi, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kualitas kerja, dan tanggung jawab.

Skala Likert 1-5 digunakan (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju).

Analisis Data

Uji instrumen meliputi validitas (r tabel=0,197) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha ≥ 0,70). Uji asumsi klasik terdiri dari normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (Tolerance > 0,1; VIF < 10), dan heteroskedastisitas (scatterplot). Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 31.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 100 responden, 54% berjenis kelamin perempuan dan 46% laki-laki. Mayoritas berusia 21-25 tahun (45%) dan 26-30 tahun (37%), menunjukkan usia produktif. Sebanyak 56% responden berposisi sebagai karyawan operasional dan 40% sebagai HRD.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid (r hitung > 0,197). Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha: kecerdasan buatan (0,956), rekrutmen (0,951), dan kinerja karyawan (0,893) – semuanya > 0,70, sehingga instrumen reliabel.

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05, artinya data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan Tolerance 0,995 dan VIF 1,005 (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan data tersebar tanpa pola tertentu, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Kecerdasan Buatan terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 5,366 dengan signifikansi p < 0,001. Karena p < 0,05, maka H1 diterima. Koefisien regresi (B) sebesar 0,219 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kecerdasan buatan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219 satuan.

Pembahasan: Temuan ini sejalan dengan penelitian Manunggal et al. (2022) yang menyatakan bahwa di era digital, AI membantu perusahaan memberikan nilai melalui interaksi dan pengambilan keputusan relevan. Penelitian Pratama et al. (2023) dan Akbar (2025) juga mengkonfirmasi bahwa AI, big data, dan otomatisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM di era digital.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 4,760 dengan signifikansi p < 0,001. Karena p < 0,05, maka H2 diterima. Koefisien regresi (B) sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,236 satuan.

Pembahasan: Temuan ini mendukung pernyataan Ristiana Wulandari (2020) bahwa rekrutmen adalah metode pengambilan keputusan terkait jumlah, waktu, dan persyaratan pegawai. Penelitian Lina (2020) serta Manado & Areros (2021) juga membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh cukup baik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kecerdasan Buatan dan Rekrutmen (H3)

Hasil uji F menunjukkan F hitung = 23,982 dengan signifikansi p < 0,001. Karena p < 0,05, maka H3 diterima. Model regresi yang terbentuk:

text

$$Y = 59{,}124 + 0{,}219\ X1 + 0{,}236\ X2$$

Pembahasan: Penelitian Septiani et al. (2024) menjelaskan bahwa penerapan teknologi Industri 4.0 dalam rekrutmen mengubah perspektif bisnis dan efisiensi manajemen SDM. Hasil ini juga didukung Akbar (2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan buatan dan rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai R = 0,553 menunjukkan hubungan sedang antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square = 0,306 berarti bahwa 30,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kecerdasan buatan dan rekrutmen, sedangkan 69,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti (motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem imbalan, pelatihan, dan pengembangan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Kecerdasan buatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** di Allo Bank (t=5,366; p<0,001). Semakin baik penerapan AI dalam proses rekrutmen, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. **Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** di Allo Bank (t=4,760; p<0,001). Proses rekrutmen yang efektif menghasilkan kandidat berkualitas yang berdampak pada peningkatan kinerja.

3. **Kecerdasan buatan dan rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** (F=23,982; p<0,001). Kedua variabel bersama-sama berkontribusi sebesar 30,6% terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan: (1) jumlah responden terbatas (100 orang), (2) variabel independen hanya dua, sementara masih banyak faktor lain (motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja), (3) pendekatan kuantitatif dengan kuesioner bergantung pada persepsi subjektif, dan (4) periode penelitian terbatas sehingga belum menggambarkan perubahan jangka panjang.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya: (1) menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau sistem kompensasi; (2) menggunakan sampel lebih besar dan cakupan wilayah lebih luas; (3) menggunakan pendekatan *mixed methods*; (4) melakukan penelitian longitudinal.

Bagi manajemen Allo Bank: (1) meningkatkan investasi dalam pengembangan dan penerapan teknologi AI, disertai pelatihan karyawan; (2) memperkuat sistem rekrutmen berbasis kompetensi, transparan, dan objektif; (3) mengintegrasikan strategi transformasi digital dengan pengembangan SDM secara berkelanjutan untuk menciptakan sistem kerja yang adaptif, inovatif, dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, D. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282. Almeida, F., Junça Silva, A., Lopes, S. L., & Braz, I. (2025). Understanding Recruiters'

Acceptance of Artificial Intelligence: Insights from the Technology Acceptance Model.*Applied Sciences (Switzerland)*, *15*(2). https://doi.org/10.3390/app15020746

Annisa, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Andalan Chrisdeco Bandung. *Institutional Repositories & Scientific Journals Universitas Pasundan*, 19–69. http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/66216

Bagus Susanto, D., Hamzali, S., Penelitian, A., Kunci, K., Teknologi, P., Karyawan, R., & Karyawan, S. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection. *Jur Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(8), 2746–2757. https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898

Baso, F., Rais, N. A., Hatima, H., & Nur, P. A. A. (2024). Steganografi Berbasis Kecerdasan Buatan untuk Mengatasi Ancaman Terbaru dalam Keamanan Data. *Jurnal MidriaTIK*, *7*(3), 145–149. https://doi.org/10.59562/mediatik.v7i3.5526

Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, S. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo*. *16*(04), 453–464.

Bondarouk, T. V., & Ruël, H. J. M. (2009). Electronic human resource management: Challenges in the digital era. *International Journal of Human Resource Management*, *20*(3), 505–514. https://doi.org/10.1080/09585190802707235

Caesarany, N., Karwur, G. V., & Rosalina, D. (2019). Diffusion Innovations of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia in Disseminating Innovation of the E-Warong Program. *Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi*, *7*(2), 254–266.

Camuendo, L. A. M. (2016). *Analisis struktur kovarians dari indikator kesehatan terkait pada lansia yang tinggal di rumah dengan fokus pada persepsi kesehatan subjektif*.

Dalain, A. F., & Yamin, M. A. (2025). Examining the Influence of AI-Supporting HR Practices Towards Recruitment Efficiency with the Moderating Effect of Anthropomorphism. *Sustainability (Switzerland)*, *17*(6). https://doi.org/10.3390/su17062658

Devarapalli, V. (2021). *Multivariate Analysis : an Overview Multivariate analysi: an overview Posted on 9th September 2021 by Vighnesh D. September*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24181.50401

Endah Widyaningrum. (2019). Analisis Proses Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Pada Pt.Harap Panjang. *Repo.Stie- Pembangunan.Ac*, 27.

Fatah, A., Faricho Alvi Hidayat, M., Fauzil Adhim, M., & Inayati, T. (2025). Integrasi Teknologi Informasi Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja: Literatur Review. *Naafi: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *2*(3), 2025. https://doi.org/10.62387/naafijurnalilmiahmahasiswa.v2i3.207

Findlay, I., Dunne, M. J., Ullrich, S., Wollheim, C. B., & Petersen, O. H. (2021). BUKU AJAR manajemen. In *FEBS Letters* (Vol. 185, Issue 1).

Firda Umil Barokah, & Ahmad Gunawan. (2023). Global : Jurnal Lentera BITEP Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, *01*(02), 60–65. https://lenteranusa.id/

Haryati, D., Azmi, Z., Putri, R. ., Purba, R., Qasim, N., Hasibuan, R., & Nurdin, M. (2022). Teori Akuntansi. *JEEP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 369–373. http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id

Hermawan, A. R. (2022). Analisis Mengenai Kualitas Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bukit Bestari. *Social Issues Quarterly*, *1*(1), 12–23

Iba, Z., & Wardhana, A (2024). *Uji Asumsi Klasik* (pp. 40–59).

Infithar Ina, E., Prasetyo, F. H., & Nugroho, D. P. (2023). Kecerdasan Buatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Menilai Dampak Pada Proses Perekrutan Artificial Intelligence in Human Resource Management : Assessing the Impact on Recruitment and Selection Processes. *Jamie: Jurnal Akuntansi Manajemen Hukum Informatika*, *1*(1), 62–69.

Jauvani, E. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga*. *4*(1), 221–228.

Jeske, D., & Shultz, K. (2016). *Jeske, D., & Shultz, KS (2015). Penggunaan konten media sosial untuk penyaringan dalam rekrutmen dan seleksi: pro dan kontra. Work, Employment and Society , 30 (3), 535-546*.

Joaquim Pinto, D. Y. P. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik (Issue January)*. (Issue September).

Juhari, Isa Anshori, M., & Buyung Aulia Safrizal, H. (2022). Artificial Intelligence Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan: Systematic Literature Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *9*(204), 298–314.

Kabul, E. R. (2024). Penggunaan Teknologi Hrm (Human Resource Management) untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, *2*(4), 427–435. https://doi.org/10.57096/blantika.v2i4.128

Kanste, O., Ylisirniö, M., Hammarén, M., & Kuha, S. (2025). The perceptions of Generation Z professionals and students concerning health-care work: A scoping review. *Nurse Education Today*, *150*(March). https://doi.org/10.1016/j.nedt.2025.106678

Kurnia, A. D., & Iswanaji, C. (2022). Analisis Kualitas Audit Pada Masa Pandemi Covid-19. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *2*(1), 20–28.

Latif, A. E., Ahmad, M., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 192–197. http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Luknanto, D. (2024). *Kecerdasan Buatan Kecerdasan Buatan*.

Majdina, N. I., Pratikno, B., & Tripena, A. (2024). 4. Penentuan Ukuran Sampel Menggunakan Rumus. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika*, *16*(1), 73.

Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Muchsam, A., Arafah, W., Aseanty, D., Usman, B., Bandung, U., Trisakti, U., & Korespondensi, P. (2024). *Pengaruh Praktik e-HRM Relasional terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kinerja Karyawan pada Karyawan Rumah Sakit di Bandung*. *3*(April).

Muhammad Donal Mon, Jackson, & Adi Neka Fatyandri. (2025). The Important Role of Human Resource Management Practices, Worker Motivation, Leadership, Work Commitment, and Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *15*(2), 372–392.

Mujtaba, D. F., & Mahapatra, N. R. (2025). *Fairness in AI-Driven Recruitment: Challenges, Metrics, Methods, and Future Directions*. 1–13. http://arxiv.org/abs/2405.19699

Mukhtar, A., & Masradin. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4 . 0 Menerapkan Rekrutmen ? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia). *Paraduta : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, *1*(2), 77–89.

Nurfitriani. (2022). Gambaran Kualitas Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Wonomulyo Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, *4*(November). https://doi.org/10.35905/banco.v4i2.4095

Ph.D. Ummul Ayman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasdam. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. MK. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Pujianto, W. E., Jamaluddin, M., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (n.d.). *Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi PENGARUH ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI)*. *7*(7), 63–69.

Rahayu, I., & Oktaviani, I. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Dengan Sistem Informasi Rekrutmen. *DutaKom*, *17*(1), 1–9. https://doi.org/10.47701/dutacom.v17i1.3764

Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *4*,

763–773.
Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 17. https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892
Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak Kecerdasan Buatan Terhadap Digitalisasi Dan Kinerja Sumber Daya Manusia: Peluang Dan Tantangannya. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, *2*(9), 3031–5220.
Salsabila, S. A. (2024). Literature Review: Peran Artificial Intelligence Terhadap Rekrutmen Pegawai Pada Pelamar Kerja. *Jurnal Empati*, *13*(6), 548–558.
Sarwono, J. (2019). Quantitative, Qualitative and Mixed Method Educational Research Methodology. In *Hidayatul Quran Brass* (Vol. 1, Issue May).
Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). *PARADUTA : JURNAL EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4 . 0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM*. *2*(2), 64–74.
Setiani, B. (2013). Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(1), 41.
Silaen, R. P., & Dewayanto, T. (2024). Penggunaan Berbagai Artificial Intelligence Pada Proses Audit-a Systematic Literature Review. *Diponegoro Journal of Accounting*, *13*(2), 1–15.
Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, *225*(87), 48–61.
Tani, K., Makmur, A., & Bangkalan, I. I. (2020). *Al-Insyirah: Jurnal Studi Keislaman STAI Darul Hikmah Bangkalan*. 33–45.
Upadhyay, A., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: implications for recruitment. *Strategic HR Review*, *17*. https://doi.org/10.1108/SHR-07-2018- 0051
Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*, *1*(2), 54–61. https://doi.org/10.1016/j.jjimei.2021.100047
Widjaja, W., & Wijayadne, D. R. (2022). Optimalisasi Aset Teknologi Dalam Implementasi E-Hrm Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *6*(1), 123–133. https://doi.org/10.31294/eco.v6i1.12125
Wright, J., & Atkinson, D. (2019). The impact of artificial intelligence within the recruitment industry: Defining a new way of recruiting. *Charmicael Fisher*, 1–39. https://cfsearch.com/wp-content/uploads/2019/10/James- Wright-The-impact-of-artificial-intelligence-within-the-recruitment- industry-Defining-a-new-way-of-recruiting.pdf
Xanderina, M., Aditya Nafil, A., & Jatmiko, F. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, *8*(4), 4451– 4456. https://doi.org/10.36040/jati.v8i4.9952
Yoki Muchsam, Willy Arafah, Deasy Aseanty, & Bahtiar Usman. (2024). The Effect of Relational e-HRM Practices on Employee Productivity Through Employment Performance on Hospital Employees in Bandung. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, *3*(5), 2448–2457.https://doi.org/10.55227/ijhess.v3i5.974