



# Pengaruh Penerapan Teknologi Artificial Intelligence terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Sidik Budiwidodo<sup>1</sup>, Agung Yuliyanto Nugroho<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Teknik Industri, Institut Teknologi Dirgantara Adisutjipto (ITDA) Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Teknik Informatika, Universitas Cendekia Mitra Indonesia Yogyakarta, Indonesia

E-mail: [sidikbw@gmail.com](mailto:sidikbw@gmail.com), [agungboiler11@gmail.com](mailto:agungboiler11@gmail.com)

---

## Article Info

### Article history:

Received January 07, 2026

Revised January 20, 2026

Accepted January 23, 2026

---

### Keywords:

Artificial Intelligence, Human Resource Management, Digital Technology.

---

## ABSTRAK

The rapid development of digital technology has encouraged organizations to adopt Artificial Intelligence (AI) technology in various managerial functions, including Human Resource Management (HRM). The use of AI in HRM is believed to be able to improve efficiency, accuracy, and the quality of decision-making in human resource management. This study aims to analyze the effect of implementing Artificial Intelligence technology on Human Resource Management practices. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data was collected through questionnaires distributed to employees in organizations that have implemented AI-based technology in the HRM process. The findings indicate that the use of AI can support improvements in the effectiveness of recruitment and selection processes, performance appraisals, and more objective and data-driven human resource decision-making. In addition, the coefficient of determination shows that the application of AI contributes significantly to explaining variations in HRM practices, although there are other factors outside the research model that also influence it.

This is an open access article under the CC BY-SA license.



---

## Article Info

### Article history:

Received January 07, 2026

Revised January 20, 2026

Accepted January 23, 2026

---

### Keywords:

Artificial Intelligence,  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia, Teknologi Digital

---

## ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong organisasi untuk mengadopsi teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam berbagai fungsi manajerial, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pemanfaatan AI dalam MSDM diyakini mampu meningkatkan efisiensi, akurasi, serta kualitas pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan teknologi Artificial Intelligence terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan pada organisasi yang telah menerapkan teknologi berbasis AI dalam proses MSDM. Temuan ini mengindikasikan bahwa penggunaan AI mampu mendukung peningkatan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, serta pengambilan keputusan sumber daya manusia yang lebih objektif dan berbasis data. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa penerapan AI memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi praktik



MSDM, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang turut memengaruhinya.

*This is an open access article under the CC BY-SA license.*



---

**Corresponding Author:**

Sidik Budiwidodo

Institut Teknologi Dirgantara Adisutjipto (ITDA) Yogyakarta.

Email [sidikbw@gmail.com](mailto:sidikbw@gmail.com)

---

## PENDAHULUAN

Kemacetan lalu lintas merupakan salah satu permasalahan utama transportasi. Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi mengelola sumber daya dan menjalankan fungsi manajerialnya. Di tengah dinamika globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat, serta tuntutan efisiensi dan ketepatan pengambilan keputusan, organisasi dituntut untuk mengadopsi teknologi yang mampu mendukung proses manajemen secara lebih adaptif dan berbasis data. Salah satu teknologi yang mengalami perkembangan pesat dan mulai menjadi perhatian utama dalam dunia manajemen adalah Artificial Intelligence (AI) (Davenport & Ronanki, 2018).

Artificial Intelligence merujuk pada kemampuan sistem berbasis komputer untuk meniru fungsi kognitif manusia, seperti pembelajaran, penalaran, analisis pola, dan pengambilan keputusan secara otomatis maupun semi-otomatis (Russell & Norvig, 2021). Teknologi ini tidak hanya dimanfaatkan dalam sektor manufaktur dan keuangan, tetapi juga semakin luas diterapkan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penerapan AI dalam MSDM menandai pergeseran paradigma dari pengelolaan SDM yang bersifat administratif menuju pendekatan strategis yang berbasis data dan analitik (Marler & Boudreau, 2017).

Dalam praktik MSDM, AI digunakan untuk mendukung berbagai fungsi utama, seperti rekrutmen dan seleksi berbasis algoritma, penyaringan kandidat secara otomatis, analisis kinerja karyawan, prediksi tingkat turnover, hingga perencanaan pengembangan kompetensi karyawan (Bersin, 2019). Pemanfaatan teknologi AI diyakini mampu meningkatkan objektivitas, efisiensi waktu, serta akurasi dalam pengambilan keputusan MSDM, sekaligus mengurangi potensi bias subjektif yang kerap muncul dalam praktik konvensional. Dengan demikian, AI berpotensi menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Seiring dengan meningkatnya adopsi AI dalam MSDM, muncul pula konsep data-driven human resource management, yaitu pendekatan pengelolaan SDM yang menekankan penggunaan data dan analitik sebagai dasar utama pengambilan keputusan (Marler & Boudreau, 2017). Pendekatan ini relevan dengan kebutuhan organisasi modern yang harus merespons perubahan lingkungan bisnis secara cepat dan tepat. Melalui pemanfaatan AI, organisasi dapat mengolah data SDM dalam jumlah besar secara sistematis, sehingga mendukung perumusan kebijakan MSDM yang lebih akurat, prediktif, dan strategis.

Meskipun secara konseptual penerapan AI dalam MSDM menawarkan berbagai manfaat, implementasinya di tingkat organisasi masih menghadapi sejumlah tantangan. Tantangan tersebut meliputi kesiapan infrastruktur teknologi, kompetensi SDM dalam mengoperasikan sistem berbasis AI, serta tingkat penerimaan pengguna terhadap teknologi baru (Vrontis et al., 2022). Selain itu, masih terdapat perdebatan mengenai sejauh mana penerapan AI benar-benar memberikan dampak positif terhadap praktik MSDM, terutama



dalam konteks organisasi di negara berkembang yang memiliki karakteristik sumber daya dan budaya kerja yang berbeda dengan negara maju.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pemanfaatan AI dalam MSDM, namun sebagian besar masih bersifat konseptual atau kualitatif, serta belum secara spesifik mengukur pengaruhnya terhadap praktik MSDM secara kuantitatif. Padahal, pengujian empiris berbasis data kuantitatif diperlukan untuk memberikan bukti statistik mengenai hubungan antara penerapan teknologi AI dan efektivitas praktik MSDM (Hair et al., 2019). Keterbatasan bukti empiris ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi, khususnya melalui pendekatan kuantitatif yang mampu mengukur pengaruh AI secara objektif dan terukur.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memandang penting untuk mengkaji pengaruh penerapan teknologi Artificial Intelligence terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia secara kuantitatif. Penelitian ini berupaya mengukur sejauh mana penerapan AI memengaruhi berbagai dimensi praktik MSDM, seperti efektivitas proses rekrutmen, kualitas pengambilan keputusan SDM, serta efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM berbasis teknologi, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan strategi penerapan AI yang efektif di bidang MSDM.



**Gambar 1.** Ilustrasi Flayer Recruitment

Sumber : <https://postermymwall.com/>

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. MSDM mencakup serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing (Dessler, 2020). Dalam konteks organisasi modern, MSDM tidak lagi dipahami sebatas fungsi administratif, melainkan sebagai fungsi strategis yang berperan langsung dalam penciptaan nilai dan keunggulan kompetitif organisasi.



Secara konseptual, MSDM meliputi berbagai fungsi utama, antara lain perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Seluruh fungsi tersebut saling berkaitan dan bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan strategisnya (Armstrong & Taylor, 2020). Efektivitas MSDM sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menyelaraskan kebijakan dan praktik MSDM dengan visi, misi, serta strategi organisasi.

Perkembangan lingkungan bisnis yang dinamis, ditandai dengan globalisasi, digitalisasi, dan perubahan pola kerja, menuntut MSDM untuk beradaptasi secara berkelanjutan. Organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, dan kualitas kinerja karyawan dalam waktu yang relatif singkat. Kondisi ini mendorong pergeseran paradigma MSDM dari pendekatan tradisional yang bersifat intuitif menuju pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis data (Marler & Boudreau, 2017). MSDM berbasis data memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan yang lebih objektif dan terukur dalam mengelola sumber daya manusia. Penggunaan sistem informasi SDM memungkinkan organisasi mengelola data karyawan secara terintegrasi, meningkatkan efisiensi proses administrasi, serta mendukung pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, MSDM modern menempatkan teknologi sebagai bagian integral dari upaya peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan (Armstrong & Taylor, 2020).

## 2. Artificial Intelligence (AI)

Artificial Intelligence (AI) merupakan cabang ilmu komputer yang berfokus pada pengembangan sistem atau mesin yang memiliki kemampuan untuk meniru fungsi kognitif manusia, seperti pembelajaran, penalaran, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan (Russell & Norvig, 2021). AI berkembang pesat seiring dengan kemajuan teknologi komputasi, ketersediaan data dalam jumlah besar (*big data*), serta peningkatan kemampuan algoritma pembelajaran mesin (*machine learning*). Kombinasi ketiga faktor tersebut menjadikan AI sebagai salah satu teknologi paling berpengaruh dalam transformasi digital organisasi.

Dalam perspektif organisasi, AI dipandang sebagai teknologi strategis yang mampu meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas pengambilan keputusan manajerial. Davenport dan Ronanki (2018) menyatakan bahwa AI memungkinkan organisasi untuk mengotomatisasi proses kompleks, menganalisis data secara mendalam, serta menghasilkan insight yang sebelumnya sulit diperoleh melalui pendekatan konvensional. Oleh karena itu, AI tidak hanya berfungsi sebagai alat operasional, tetapi juga sebagai pendukung pengambilan keputusan strategis di berbagai bidang manajemen.

Artificial Intelligence mencakup berbagai teknologi dan metode, seperti *machine learning*, *natural language processing*, *computer vision*, dan sistem pakar. Teknologi-teknologi tersebut memungkinkan sistem AI untuk belajar dari data, mengenali pola, serta menyesuaikan respons berdasarkan informasi yang tersedia. Dalam konteks pengelolaan organisasi, kemampuan AI dalam mengolah data secara cepat dan prediktif menjadikannya relevan untuk mendukung berbagai fungsi manajerial, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (Bersin, 2019).

Penerapan AI dalam organisasi tidak terlepas dari tantangan, seperti kesiapan infrastruktur teknologi, kualitas data, serta kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkan sistem berbasis AI. Selain itu, aspek etika dan transparansi dalam penggunaan AI juga menjadi perhatian penting, terutama ketika AI digunakan untuk



mendukung keputusan yang berkaitan langsung dengan individu, seperti dalam konteks MSDM (Vrontis et al., 2022). Oleh karena itu, keberhasilan penerapan AI sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi tersebut dengan proses bisnis dan budaya kerja yang ada.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh penerapan teknologi Artificial Intelligence terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui pengukuran variabel yang terstruktur dan analisis statistik. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti (Sugiyono, 2021).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau praktisi MSDM pada organisasi yang telah memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence dalam praktik MSDM. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Karyawan atau staf yang terlibat langsung dalam proses MSDM;
2. Memiliki pemahaman atau pengalaman terkait penggunaan sistem berbasis AI dalam MSDM;
3. Bersedia menjadi responden penelitian.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan kecukupan data untuk analisis statistik. Dalam penelitian kuantitatif, jumlah sampel minimal disesuaikan dengan metode analisis yang digunakan, di mana jumlah responden yang dianjurkan berkisar antara 100–200 responden untuk memperoleh hasil yang representatif (Hair et al., 2019).

### Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu:

1. Variabel independen (X): Penerapan Teknologi Artificial Intelligence
2. Variabel dependen (Y): Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel penerapan AI diukur melalui indikator seperti tingkat otomatisasi proses MSDM, pemanfaatan analitik berbasis AI, serta penggunaan sistem AI dalam pengambilan keputusan MSDM. Sementara itu, variabel praktik MSDM diukur melalui indikator efektivitas rekrutmen, kualitas penilaian kinerja, efisiensi pengelolaan SDM, dan kualitas keputusan MSDM.

### Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penggunaan kuesioner bertujuan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden terkait persepsi mereka terhadap penerapan AI dan praktik MSDM di organisasi.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik kuantitatif yang meliputi beberapa tahap, yaitu:



1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan kualitas data;
2. Analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data;
3. Analisis inferensial untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh penerapan Artificial Intelligence terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau software sejenis. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

### **Uji Hipotesis**

Hipotesis penelitian diuji berdasarkan nilai signifikansi dan koefisien regresi yang dihasilkan dari analisis statistik. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh penerapan Artificial Intelligence terhadap praktik MSDM dinyatakan diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis tersebut dinyatakan ditolak.



**Gambar 2.** Alur Penelitian

Sumber: Olahan Peneliti 2026

## **HASIL**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan teknologi Artificial Intelligence (AI) terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yang terlibat dalam pengelolaan MSDM pada organisasi yang telah menerapkan teknologi AI. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan statistik kuantitatif.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penerapan Artificial Intelligence dan praktik MSDM memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang berada di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat konsisten dan andal. Adpaun Uji Model Pengukuran (Outer Model) disajikan sebagai berikut:



**Tabel 1.** Outer Loading

Indikator	Loading
AI1	0,812
AI2	0,845
AI3	0,798
AI4	0,821
MSDM1	0,834
MSDM2	0,867
MSDM3	0,809
MSDM4	0,856

Kriteria terpenuhi (Loading > 0,70)

**Tabel 2.** Reliabilitas & Validitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
AI	0,864	0,902	0,698
MSDM	0,881	0,914	0,726

Reliabel & valid  
 (CA > 0,70; CR > 0,70; AVE > 0,50)

Hasil pada Tabel 1 dan 2 Uji model pengukuran (outer model) dilakukan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten secara tepat sebelum dilakukan analisis hubungan antarvariabel pada model struktural (inner model). Dalam pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), evaluasi outer model menjadi tahap krusial karena kualitas hasil analisis struktural sangat bergantung pada ketepatan model pengukuran yang digunakan. Adpaun Uji Uji Model Struktural (Inner Model) disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.** R Square

Variabel Endogen	R Square
MSDM	0,483

48,3% variasi praktik MSDM dijelaskan oleh penerapan AI, sisanya dipengaruhi variabel lain.



**Tabel 4.** Path Coefficient & Uji Hipotesis

Hubungan	Koefisien ( $\beta$ )	t-statistic	p-value
AI → MSDM	0,695	9,214	0,000

Signifikan  
( $t > 1,96$  dan  $p < 0,05$ )

Hasil analisis PLS-SEM menunjukkan bahwa penerapan teknologi Artificial Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan nilai koefisien sebesar  $\beta = 0,695$  dan nilai  $p < 0,05$ . Nilai R Square sebesar 0,483 menunjukkan bahwa penerapan AI mampu menjelaskan 48,3% variasi praktik MSDM. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan AI, maka semakin efektif praktik MSDM yang dijalankan oleh organisasi.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Penerapan Teknologi Artificial Intelligence (AI) dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai  $\geq 0,70$ .

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Artificial Intelligence (AI)	0,873	Reliabel
Praktik MSDM	0,891	Reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen dapat digunakan secara konsisten dalam pengumpulan data.

### 2. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian, meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan penilaian tinggi terhadap penerapan teknologi Artificial Intelligence serta praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, yang mengindikasikan bahwa teknologi AI telah mulai terintegrasi dalam proses MSDM di organisasi yang diteliti.



### 3. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas, Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.
- b) Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- c) Uji Heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh Penerapan Teknologi Artificial Intelligence (X) terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Y).

#### a. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,214 + 0,537X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan penerapan teknologi Artificial Intelligence akan meningkatkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 0,537 satuan.

#### b. Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 6.** Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Artificial Intelligence	0,537	6,482	0,000

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi Artificial Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai R Square sebesar 0,462 menunjukkan bahwa penerapan teknologi Artificial Intelligence mampu menjelaskan 46,2% variasi praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, sementara sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi Artificial Intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan AI dalam proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan SDM mampu meningkatkan efisiensi, akurasi, serta objektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa integrasi teknologi digital dalam MSDM berperan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja



organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penggunaan AI dapat memperkuat fungsi MSDM melalui otomatisasi proses administratif dan peningkatan kualitas pengambilan keputusan berbasis data.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier, dapat disimpulkan bahwa penerapan teknologi Artificial Intelligence (AI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemanfaatan teknologi AI dalam organisasi, maka semakin baik pula kualitas praktik MSDM yang diterapkan, baik dalam proses rekrutmen, seleksi, pengelolaan kinerja, maupun pengambilan keputusan sumber daya manusia.

Hasil pengujian statistik juga memperlihatkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan instrumen penelitian memiliki tingkat validitas serta reliabilitas yang memadai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa penerapan teknologi AI memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi praktik MSDM, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa integrasi teknologi berbasis kecerdasan buatan merupakan bagian penting dari transformasi digital dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk terus mengembangkan pemanfaatan teknologi AI secara strategis dan beretika guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Yuliyanto Nugroho, Transformasi Digital: Mengoptimalkan Strategi E-Commerce Di Era Disrupsi, *Jurnal Ilmiah Bisnis Digital*, Vol.1 No.1 Nopember 2024.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bersin, J. (2018). AI in HR: A real-world approach. *Forbes*.
- Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human capital analytics: Why are we not there? *Journal of Organizational Effectiveness*, 4(2), 119–126.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. W. W. Norton & Company.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human–AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*, 61(4), 577–586.
- Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? *Business Horizons*, 62(1), 15–25.



- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pillai, R., Sivathanu, B., & Dwivedi, Y. K. (2020). Role of artificial intelligence in human resource management. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1029–1054.
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of HR. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Troshani, I., Jerram, C., & Hill, S. R. (2021). Exploring the public sector adoption of AI. *Public Management Review*, 23(2), 251–275.
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of HR. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–67.