

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, teknologi komputer dan internet yang terus berkembang selalu memberi kemudahan dalam segala hal termasuk dalam proses rekrutmen. Rekrutmen penting bagi organisasi karena memiliki fungsi untuk menghimpun sumber daya manusia ke dalam suatu organisasi (Boxall dan Purcell, 2003). Saat ini dengan canggihnya teknologi, e-rekrutmen telah menjadi tren bagi pencari pekerjaan (*job seekers*) maupun perusahaan yang mencari tenaga kerja. Sistem rekrutmen ini memanfaatkan internet sehingga jarak dan waktu tidak menjadi halangan dalam proses rekrutmen. Para pencari kerja dapat mengakses situs pencarian kerja dan melamar melalui situs tersebut selama 24 jam dan dimanapun mereka berada. Perekrutan tenaga kerja dilakukan dengan cara membuka lowongan di situs perusahaan atau melalui situs pencarian kerja seperti *Jobstreet*, *Karir.com* dan lain-lain.

Spector (2012) menyatakan bahwa saat ini perusahaan tidak hanya sekedar membutuhkan sumber daya manusia yang hanya sekedar mengisi kebutuhan, namun juga sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi. Proses pengelolaan sumber daya manusia pada umumnya meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, remunerasi, terminasi, dan juga berbagai perilaku karyawan yang memberikan dampak pada berjalannya proses kerja (Landy dan Conte, 2013). Mondy dan Noe (2008) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses

mengidentifikasi dan menarik calon karyawan dan dianggap sebagai bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan pasti melakukan rekrutmen untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial dan dengan adanya e-rekrutmen, proses rekrutmen menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini berkaitan dengan kemajuan teknologi yang membuat manusia lebih memilih melakukan aktivitas yang dapat dilakukan secara online dibanding dilakukan secara langsung, seperti berbelanja, berjualan, membeli tiket, dan termasuk juga mencari dan melamar kerja.

Pada saat ini perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja akan membuka lowongan secara *online*, baik melalui situs perusahaan itu sendiri maupun dari perusahaan penyedia jasa iklan lowongan pekerjaan. Pencari kerja dapat memasukkan lamaran mereka melalui situs dan data tersebut otomatis masuk ke sistem perusahaan. Apabila pelamar sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, maka calon kandidat akan diinformasikan melalui *e-mail* agar dapat mengikuti langkah-langkah perekrutan selanjutnya. Saat ini, tahap wawancara sudah dapat dilakukan melalui *video call* atau telepon dan tes psikologi juga dapat dilakukan secara *online*, sehingga proses rekrutmen tidak hanya dapat dilakukan secara langsung atau tatap muka.

Pengelolaan karyawan yang baik berawal dari pengelolaan proses rekrutmen yang baik pula (Mello, 2015). Beberapa perusahaan seperti Astra, PT. Kereta Api Indonesia, Bank Mandiri, dan lain-lain telah melakukan rekrutmen secara *online*. Perusahaan tersebut membuka lowongan pekerjaan di situs perusahaan dan calon

pelamar dapat melamar melalui menu yang sudah tersedia pada situs perusahaan tersebut. Pelamar kerja tidak perlu lagi mencetak berkas-berkas mereka dan mendatangi perusahaan secara langsung untuk memberikan berkas mereka. Pelamar hanya perlu mengisi data diri mereka dan melampirkan berkas-berkas yang diminta secara *online*. Hal ini tentu sangat mempermudah pelamar kerja dan juga perusahaan dalam hal waktu, tenaga, dan jarak.

Perusahaan yang menerapkan sistem ini merasakan manfaat yang besar terutama masalah efisiensi biaya dan jangkauan yang lebih luas. Selain itu, pencari kerja juga dengan leluasa dapat menemukan pekerjaan yang cocok dan dapat mencoba melamar pekerjaan sebanyak-banyaknya di berbagai perusahaan. E-rekrutmen adalah penggunaan internet untuk menarik karyawan yang potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara *online* (Parry, 2006). E-rekrutmen menjadi salah satu solusi agar sistem perekrutan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga mendatangkan manfaat seperti meminimalisir proses administrasi secara manual karena data pelamar kerja telah tersimpan secara elektronik, tidak lagi mengakibatkan terjadinya tumpukan berkas di kantor. Pelamar juga akan mendapat informasi mengenai perekrutan melalui alamat *e-mail* maupun melalui *website* yang mereka gunakan. Di sisi lain, perusahaan yang menggunakan e-rekrutmen harus mengetahui hal-hal yang penting bagi pencari kerja selama berinteraksi dengan e-rekrutmen. Perusahaan perlu mempertimbangkan hal-hal apa yang mempengaruhi niat pencari kerja untuk menggunakan e-rekrutmen dan

agar mereka akan menggunakan e-rekrutmen lagi sebagai alat untuk mencari pekerjaan. Niat adalah suatu kecenderungan untuk bertingkah laku yang berorientasi kepada objek, kegiatan, atau pengalaman tertentu, dan kecenderungan tersebut antara individu yang satu dengan yang lain tidak sama entitasnya (Eysenck dkk, 1972).

Penelitian ini mendasari pada *Technological Acceptance Model* (Model Penerimaan Teknologi) (Davis, 1989; Davis et al., 1989). Saat ini TAM merupakan salah satu teori yang paling banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku individu dalam mengadopsi sebuah teknologi baru. Berdasarkan TAM, niat individu untuk mengadopsi teknologi baru dipengaruhi oleh persepsi, baik *perceived ease of use* maupun *perceived usefulness* dari teknologi baru tersebut. Beberapa penelitian terdahulu seperti milik Ma *et al.*, (2016) Perry (2016), Ducey dan Coovert (2016), dan Yoon (2016) menemukan adanya pengaruh signifikan dari persepsi kegunaan produk terhadap niat untuk menggunakan produk tersebut. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat pencari kerja untuk dapat menerima dan menggunakan e-rekrutmen. Faktor-faktor tersebut adalah *perceived ease of use*, *perceived usefulness*, dan *perceived of enjoyment* dalam menggunakan e-rekrutmen. Sebelumnya, sudah ada penelitian yang mengangkat topik ini yang ditulis oleh Ritzky Karina Brahmana dan Rayenda Brahmana (2013) dengan judul “*What Factors Drive Job Seekers Attitude In Using E-Recruitment?*”. Berdasarkan penelitian tersebut, ada variabel *perceived usefulness* yang ditemukan secara signifikan memediasi antara pengaruh *perceived ease of use* dan *perceived of enjoyment* terhadap niat pencari

kerja dalam menggunakan e-rekrutmen. Dalam penelitian ini pengaruh seperti itu akan diteliti pada PT. Kalibr Teknologi Personalia.

Kalibr merupakan perusahaan *startup* yang berkembang pesat untuk pengumpulan data kandidat dalam rekrutmen. Visi Kalibr adalah menghubungkan bakat dengan peluang yang ada. Kalibr membantu orang mendapatkan pekerjaan dan perusahaan untuk menemukan pekerja yang tepat dengan kapasitas dan kecepatan yang mereka butuhkan. Bagi pencari kerja, Kalibr dapat membantu mencocokkan mereka dengan kesempatan kerja. Bagi perusahaan, Kalibr memiliki sebuah *platform* yang menangani rekrutmen mereka dari mulai pengumpulan data kandidat, penilaian, dan seleksi. Kalibr pertama kali didirikan di Manila, Filipina. Dan pada September 2016, Kalibr didirikan di Indonesia dan berlokasi di JL. KH. Mas Mansyur, Citylofts Sudirman, Jakarta Pusat. Berbeda dengan situs lainnya, Kalibr merupakan perusahaan yang lebih inovatif. Kalibr menyediakan menu *skill test* bagi pengguna untuk menguji diri pengguna seperti soal matematika, bahasa Inggris, ataupun soal kasus. Kalibr juga memberikan informasi mengenai kisaran gaji dari lowongan yang ada.

Berdasarkan sumber yang berasal dari perusahaan, Kalibr sangat mengutamakan tampilan dan fitur-fitur pada situs, seperti jenis pekerjaan yang tersegmentasi dan gambaran pekerjaan di setiap lowongan pekerjaan. Situs perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap proses pekerjaan yang ada di Kalibr. Situs perusahaan yang dimiliki Kalibr harus memiliki daya tarik yang baik agar pencari kerja maupun perusahaan tertarik menggunakan jasa mereka. Jasa yang ditawarkan Kalibr 100% berada di situs perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka topik penelitian ini adalah pengaruh *perceived ease of use* dan *perceived of enjoyment* terhadap niat pencari kerja dalam menggunakan e-rekrutmen dengan *perceived usefulness* sebagai variabel mediasi. Responden dari penelitian ini adalah karyawan dan non-karyawan yang berpengalaman menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr, dikarenakan peneliti meyakini responden tersebut dapat mengisi kuesioner berdasarkan pengalamannya dalam menggunakan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *perceived ease of use* berpengaruh terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr?
2. Apakah *perceived usefulness* berpengaruh terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr?
3. Apakah *perceived of enjoyment* berpengaruh terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr?
4. Apakah *perceived usefulness* memediasi pengaruh *perceived ease of use* terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr?
5. Apakah *perceived usefulness* memediasi pengaruh *perceived of enjoyment* terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusun batasan penelitian.

Batasan penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut ini:

1. Responden penelitian ini adalah karyawan dan non-karyawan di Indonesia yang telah berpengalaman menggunakan situs e-rekrutmen Kalibr. Pemilihan ini berdasarkan atas asumsi bahwa mereka dapat mengisi kuesioner penelitian ini berdasarkan pengalaman mereka dalam menggunakan situs e-rekrutmen tersebut.
2. *Perceived ease of use* (kemudahan penggunaan yang dirasakan) yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada *Technological Acceptance Model* (Davis, 1989) yaitu sebuah ukuran kepercayaan seseorang bahwa menggunakan teknologi informasi adalah suatu hal yang mudah dan bukan beban bagi mereka. *Perceived ease of use* pada penelitian ini mencakup:
 - a) Kemudahan belajar untuk menggunakan situs e-rekrutmen
 - b) Kemudahan untuk melakukan apa yang diinginkan pada situs e-rekrutmen
 - c) Kejelasan dan kemudahan untuk mengerti berinteraksi dengan situs e-rekrutmen
 - d) Kemudahan untuk menjadi terampil dalam menggunakan situs e-rekrutmen
3. *Perceived of enjoyment* (kesenangan yang dirasakan) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh

pengguna selama menggunakan sistem teknologi informasi dalam bekerja (Al-Gahtani,1999). *Perceived of enjoyment* pada penelitian ini mencakup:

- a) Perasaan menyenangkan dan mengasyikkan yang dirasakan pengguna dalam menggunakan situs e-rekrutmen
 - b) Perasaan menikmati situs e-rekrutmen yang dirasakan pengguna
4. *Perceived usefulness* (kebermanfaatan yang dirasakan) yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada *Technological Acceptance Model* (Davis, 1989) yaitu tingkat kepercayaan pengguna bahwa menggunakan sistem teknologi informasi akan dapat meningkatkan kinerja. *Perceived usefulness* pada penelitian ini mencakup:
- a) Kecepatan dalam mencari kerja
 - b) Meningkatkan pencarian kerja
 - c) Keefektifan dalam mencari kerja
 - d) Kemudahan dalam mencari pekerjaan
5. Niat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan untuk tetap menggunakan sistem teknologi informasi (Davis, 1989). Niat pada penelitian ini mencakup:
- a) Kemungkinan menggunakan situs e-rekrutmen
 - b) Ketersediaan menggunakan situs e-rekrutmen
 - c) Mempertimbangkan situs e-rekrutmen untuk mencari pekerjaan
 - d) Secara teratur ingin menggunakan situs e-rekrutmen untuk mencari lowongan pekerjaan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh *perceived usefulness* sebagai pemediasi antara *perceived ease of use* terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh *perceived usefulness* sebagai pemediasi antara *perceived of enjoyment* terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi perusahaan atau dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan layanan kepada pencari kerja dan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat menambah dan memperkaya ilmu tentang penelitian-penelitian mengenai e-rekrutmen, dan selanjutnya penelitian ini dapat dikembangkan menjadi sebuah penelitian yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika dari pembahasan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas.

Pembahasan akan dibagi 5 bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab I ini mencakup bagian diantaranya latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab II ini mencakup beberapa teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian dan digunakan mendukung penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam Bab III menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, serta jenis data yang digunakan, teknik pengumpulann data, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Babb IV ini berisi tentang hasil analisis data, dan pembahasan analisis data, serta pembahasan temuan penelitian yang terkait dengan temuan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Dalam Bab V ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan yang ditarik dari analisa dan pembahasan dari Bab IV, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang sesuai dengan kesimpulan-kesimpulan tersebut.

