

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan berisikan uraian dasar teori dari hasil penelitian terdahulu terkait variabel *perceived ease of use*, *perceived of enjoyment*, *perceived usefulness* dan niat untuk menggunakan e-rekrutmen yang diambil dari berbagai sumber. Dalam bab ini juga akan membahas kerangka penelitian dan hipotesis.

2.1 *Electronic Human Resource Management (E-HRM)*

2.1.1 *Definisi E-Human Resource Management*

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan cara atau sistem untuk mengatur dan mengolah sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Untuk itu, departemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus menemukan cara yang tepat untuk memberikan perubahan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, dan salah satunya adalah dengan memanfaatkan teknologi baru (Noe *et al.*, 2012). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang saat ini banyak menjadi pilihan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi adalah *electronic human resource management*.

E-HRM adalah sebuah alat yang berbasis web yang secara otomatis mendukung proses sumber daya manusia (Biesalski, 2008). Tavakoli *et al.*, (2015) menjelaskan bahwa E-HRM merupakan seperangkat cara inovatif yang berfungsi

untuk merombak sistem tradisional dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Sedangkan menurut Yusliza *et al.*, (2014) E-HRM merupakan sebuah dukungan administrasi dari fungsi sumber daya manusia dalam organisasi dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Definisi lain dari E-HRM yaitu suatu aplikasi dari teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung kegiatan *human resource* (HR) yang berkualitas, serta membantu organisasi untuk meningkatkan proses bisnis dan keunggulan kompetitifnya (Marler *et al.*, 2014 & Bondarouk *et al.*, 2013).

Berdasarkan beberapa definisi *electronic human resource management* (E-HRM) di atas, maka dapat disimpulkan bahwa E-HRM adalah sebuah alat atau cara yang berbasis pada teknologi informasi dan komunikasi baru yang bertujuan untuk mengimplementasikan strategi sumber daya manusia, kebijakan dan praktek dalam organisasi yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan proses bisnis dan keunggulan kompetitifnya.

2.1.2 Manfaat *E-Human Resource Management*

Penerapan E-HRM memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Kehadiran E-HRM mempermudah karyawan untuk mengakses informasi mengenai tugas dan kewajiban mereka, serta mengakses dan memproses data yang berhubungan dengan data-data pribadi seperti informasi mengenai gaji, data pribadi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, rekrutmen dan lainnya (Tabiu & Nura, 2013). E-HRM juga memperbaiki serta meningkatkan kualitas pelayanan organisasi terhadap publik (Arenawati, 2012). Selain itu, Manivannan (2013)

menyatakan bahwa E-HRM membantu organisasi untuk membangun tenaga kerja yang lebih berkomitmen. Hal ini sejalan dengan pendapat Pattil (2013) bahwa pemanfaatan E-HRM dalam organisasi dapat memaksimalkan potensi dan produktivitas karyawan mereka. Selanjutnya Pattil menjelaskan bahwa teknologi memainkan peran yang penting dalam sumber daya manusia, sehingga memungkinkan interaksi dan komunikasi yang mudah antara karyawan dengan para manajer.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai manfaat E-HRM di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan E-HRM memberikan beberapa manfaat seperti memberikan efisiensi waktu dan biaya, memberikan kemudahan dalam proses bisnis, peningkatan interaksi dan komunikasi organisasi, mengoptimalkan pengembangan dan produktivitas sumber daya manusia.

2.1.3 Tujuan Penerapan *E- Human Resource Management*

Organisasi menerapkan E-HRM karena diyakini mampu membantu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki serta memberi nilai tambah bagi peran sumber daya manusia dalam organisasi yang tentu berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan (Marler & Fisher, 2014). Menurut Bondarouk *et al.*, (2013) E-HRM juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Arenawati (2012) penerapan E-HRM bertujuan untuk mengefisienkan waktu dan biaya kegiatan dalam organisasi dan hal ini merupakan faktor utama pendorong organisasi menerapkan E-HRM.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai tujuan E-HRM di atas, maka dapat disimpulkan bahwa E-HRM bertujuan untuk meningkatkan orientasi strategi dari sumber daya manusia, mengurangi biaya dan waktu, meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi.

2.1.4 Jenis – Jenis E- *Human Resource Management*

Ruel dan Bondarouk (2014), Pattil (2013), dan Mahedi dan Fartash (2012) menyebutkan bahwa E-HRM terdiri dari 3 jenis sebagai berikut:

1. Operasional E-HRM : fokus terhadap kegiatan dasar HRM untuk fungsi administrasi dan informasi seperti penggajian dan data personal karyawan.
2. Relasional E-HRM : fokus terhadap kegiatan dasar HRM untuk mendukung kemajuan aktivitas HRM seperti perekrutan, seleksi personil baru, pelatihan, manajemen pelaksanaan dan penilaian, serta penghargaan.
3. Transformasional E-HRM : fokus terhadap kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas yang mengarah pada proses perubahan dan kegiatan yang berhubungan dengan strategi organisasi.

Penelitian ini akan fokus membahas perekrutan yang merupakan bagian dari relasional E-HRM yang saat ini disebut dengan e-rekrutmen.

2.2 E-Rekrutmen

2.2.1 Definisi E-Rekrutmen

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). Sedangkan menurut Tong (2004) e-rekrutmen adalah cara menggunakan teknologi informasi (TI) untuk melakukan, mempercepat atau meningkatkan proses rekrutmen. E-rekrutmen adalah metode yang dilakukan untuk menjangkau kandidat melalui internet dan hal ini akan menjadi lebih efisien dan lebih kompetitif (Ramdhani,2007).

Pendapat lain menurut Galanaki (2002) mendefinisikan bahwa e-rekrutmen mengacu pada *posting* lowongan di situs perusahaan atau situs vendor rekrutmen *online*, dan memungkinkan pelamar untuk mengirimkan lamaran mereka secara elektronik. Ruang lingkup e-rekrutmen dapat juga digunakan untuk melakukan wawancara jarak jauh dan tes psikometri secara *online*. Verhoeven dan Williams (2008) menyatakan bahwa e-rekrutmen menyediakan waktu penyelesaian yang lebih cepat, peningkatan jumlah pelamar, dan membuat proses rekrutmen mudah dan hemat biaya. Selain itu, Chapman dan Webster (2003) menyatakan bahwa salah satu faktor untuk membangun keberhasilan secara keseluruhan dalam penerapan teknologi tergantung pada implementasi sistem, perencanaan yang menyeluruh dan penggunaan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang dibuat. E-rekrutmen juga merupakan e-bisnis sistem organisasi yang menggunakan teknologi berbasis web untuk manajemen sumber daya manusia dalam praktik dan kebijakan (Ruel dkk,2004).

Berdasarkan beberapa definisi e-rekrutmen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa e-rekrutmen merupakan proses menarik dan memilih sejumlah orang yang potensial menjadi karyawan dengan menggunakan teknologi informasi berbasis

web yang dipercaya akan menjadi proses rekrutmen yang lebih efisien dan lebih kompetitif.

2.2.2 Proses E-Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai dengan mengidentifikasi apakah pelamar berhak untuk mengisi kekosongan yang ada dalam suatu perusahaan (Chapman & Webster, 2003). E-rekrutmen berbeda dengan perekrutan tradisional, karena perekrutan ini menggunakan internet dan teknologi untuk mendukung proses perekrutan. Dengan e-rekrutmen, lowongan dapat dipublikasikan di situs perusahaan atau papan pekerjaan *online* dan pemohon dapat mengajukan permohonan dengan menggunakan internet, serta hubungan antara organisasi dan pemohon sebagian besar akan bergantung pada internet (Pin *et al.*, 2001).

Cappelli (2001) menjelaskan proses e-rekrutmen terdiri dari 4 langkah sebagai berikut:

1. Kandidat perlu ditarik dengan menggunakan reputasi organisasi, teknologi *online*, dan metode lain untuk menarik pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasi. Organisasi dapat melakukan hal ini dengan memberi informasi mengenai pekerjaan dan kondisi kerja. Apabila calon pelamar tertarik, calon pelamar harus membuat akun yang biasanya menggunakan *e-mail*. Setelah memiliki akun, calon melamar dapat melihat lowongan pekerjaan yang ditawarkan. Apabila calon pelamar tertarik pada pekerjaan tersebut, calon pelamar akan melakukan *apply* dengan melampirkan CV.

2. Organisasi akan melakukan penyortiran pelamar. Pelamar yang layak mengikuti tahap selanjutnya akan diinformasikan melalui *e-mail* yang telah mereka daftarkan. Hal ini juga berkaitan dengan melakukan tes secara *online*, wawancara melalui telepon, melihat probabilitas kecocokan kompetensi pelamar dengan kebutuhan perusahaan dari data diri dan CV yang diberikan pelamar.
3. Organisasi akan menghubungi calon yang diinginkan. Dengan menggunakan internet, organisasi dapat bekerja dengan lebih cepat untuk menghubungi calon yang paling diinginkan melalui *e-mail* ataupun memberi informasi melalui situs perusahaan. Idealnya, sebuah proses rekrutmen dimulai dari proses perencanaan sumber daya manusia yang sistematis, dimana sebuah organisasi melakukan analisis dan rencana untuk keluar masuknya pegawai dari suatu organisasi (Chapman dan Webster, 2003).
4. Langkah keempat yang cukup penting, yaitu pertemuan secara langsung yang berkaitan dengan membuat kesepakatan akhir antara perusahaan dan calon pekerja. Hal ini mengacu pada membuat panggilan telepon ataupun *e-mail* untuk menyiapkan pertemuan dan adanya kontak fisik secara langsung. Oleh karena itu, Cappelli (2001) menyoroti pentingnya pertemuan secara langsung pada akhir proses perekrutan.

Tabel 1 akan menyajikan langkah-langkah yang diambil selama proses perekrutan menggunakan e-rekrutman dan rekrutmen tradisional.

Tabel 2.1 : Proses Perekrutan dengan E-Rekrutmen dan Tradisional

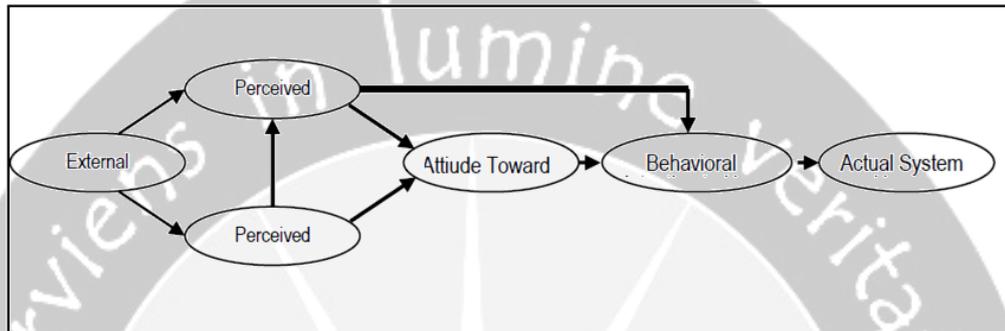
Proses Rekrutmen	Rekrutmen Secara Tradisional	E-Rekrutmen
Menarik kandidat	Menggunakan sumber-sumber yang tidak didukung teknologi, seperti iklan, brosur, juru bicara untuk menarik sebanyak mungkin pelamar untuk menghubungi pelamar.	Menggunakan reputasi organisasi, citra produk, teknologi <i>online</i> dan metode lain untuk menarik pelamar potensial sebanyak mungkin ke situs web organisasi
Melakukan seleksi terhadap kandidat	Menggunakan tes berbasis kertas bagi pelamar.	Menggunakan tes <i>online</i> bagi pelamar.
Melakukan kontak	Menghubungi pelamar melalui telepon atau surat dan pertemuan secara langsung.	Menggunakan sistem yang lebih canggih, seperti di e-mail atau melalui situs perusahaan.
Membuat kesepakatan	Menyiapkan pertemuan secara langsung untuk menyepakati hal-hal yang bersangkutan dengan pekerjaan.	Menyiapkan pertemuan secara langsung untuk menyepakati hal-hal yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Sumber: Cappelli (2001)

2.3 Technological Acceptance Model (TAM)

Penelitian ini mendasari pada *Technological Acceptance Model* (Model Penerimaan Teknologi) yang diperkenalkan oleh Davis *et al.*, (1989). Menurut Davis *et al.*, (1989), tingkat penerimaan penggunaan sistem teknologi informasi dalam model TAM ditentukan oleh 6 konstruksi, yaitu *external variable* (variabel dari luar), *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan yang dirasakan),

perceived usefulness (kebermanfaatan yang dirasakan), *attitude toward using* (sikap dalam menggunakan), *behavioral intention to use* (niat untuk menggunakan), dan *actual usage* (pemakaian aktual). Hubungan konstruk dalam model dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1: Model Penerimaan Teknologi (TAM)

Sumber : Davis *et al.* (1989)

TAM mengasumsikan bahwa penerimaan seseorang atas teknologi informasi dipengaruhi oleh dua faktor utama *perceived usefulness* (kebermanfaatan yang dirasakan) dan *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan yang dirasakan). Pada gambar di atas menjelaskan hubungan antar variabel yang terdapat dalam TAM, dimana variabel dari luar dinilai akan berpengaruh terhadap variabel kemudahan penggunaan yang dirasakan dan variabel kebermanfaatan yang dirasakan. Dilain pihak, kedua variabel tersebut sama-sama memiliki pengaruh terhadap sikap dalam menggunakan. Variabel kebermanfaatan yang dirasakan akan berpengaruh terhadap niat untuk menggunakan. Selain itu, niat untuk menggunakan juga akan dipengaruhi oleh sikap dalam menggunakan dan sekaligus akan mempengaruhi pemakaian aktual.

Pada penelitian ini variabel yang digunakan dari TAM adalah *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan yang dirasakan), *perceived usefulness* (kebermanfaatan yang dirasakan) dan *intention to use* (niat untuk menggunakan). Penelitian ini juga menambahkan variabel yang diadaptasi dari penelitian yang digunakan oleh Gahtani (1999) yaitu *perceived enjoyment* (kesenangan yang dirasakan) untuk memprediksi tingkat kesenangan atau kenyamanan yang dirasakan oleh pengguna selama menggunakan sistem teknologi informasi.

2.4 Perceived Ease of Use

Perceived ease of use merupakan tingkat dimana seseorang percaya bahwa teknologi mudah untuk dipahami (Davis, 1989). Definisi tersebut juga didukung oleh Arief Wibowo (2006) yang menyatakan bahwa persepsi tentang kemudahan penggunaan sebuah teknologi didefinisikan sebagai suatu ukuran dimana seseorang percaya bahwa teknologi tersebut dapat digunakan dan dipahami dengan mudah. Selain itu, Jatmiko (2013) menyatakan bahwa calon pengguna diharapkan mendapatkan kemudahan baru melalui teknologi yang terbebas dari kesulitan dan petunjuk yang membingungkan ketika menggunakan teknologi tersebut dan kemudahan penggunaan mampu mengurangi usaha seseorang baik waktu maupun tenaga untuk mempelajari teknologi baru tersebut. Intensitas penggunaan dan interaksi pengguna (*user*) dengan sebuah teknologi atau sistem baru juga dapat menunjukkan suatu kemudahan penggunaan. Sistem yang lebih sering digunakan menunjukkan bahwa sistem tersebut mudah dioperasikan dan lebih mudah digunakan (Goodwin, 1987).

Venkatesh dan Davis (2003) membagi dimensi *perceived ease of use* menjadi berikut :

1. Interaksi individu dengan sistem jelas dan mudah dimengerti
2. Tidak dibutuhkan banyak usaha untuk berinteraksi dengan sistem tersebut
3. Sistem mudah digunakan
4. Mudah mengoperasikan sistem sesuai dengan apa yang ingin pengguna kerjakan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived ease of use* merupakan tingkat dimana pengguna sebuah teknologi merasa teknologi tersebut mudah untuk digunakan dan dimengerti tanpa adanya kesulitan dan mampu mengurangi usaha pengguna dalam hal waktu dan tenaga untuk mempelajari bagaimana menggunakan teknologi tersebut dengan petunjuk yang jelas.

2.5 Perceived of Enjoyment

Perceived of enjoyment dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Al-Gahtani (1999) yang mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Davis *et al* (1989). *Perceived of enjoyment* merupakan tingkat dimana seseorang merasakan kesenangan dan kenyamanan secara pribadi selama menggunakan teknologi (Algahtani, 1999). Davis (2004) menyatakan bahwa kesenangan merupakan keadaan dimana seorang individu menggunakan suatu teknologi dalam melakukan aktivitasnya dan dianggap menyenangkan untuk dirinya sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived of enjoyment* adalah motivasi intrinsik yang menekankan pada kenyamanan dan kepuasan yang melekat pada diri pengguna dalam menggunakan sistem teknologi informasi.

2.6 *Perceived Usefulness*

Perceived usefulness adalah suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa suatu penggunaan teknologi tertentu akan meningkatkan kinerja orang tersebut (Davis, 1989). *Perceived usefulness* sebagai konstruk kepercayaan seseorang bahwa penggunaan sebuah teknologi tertentu akan mampu membantu pekerjaan mereka (Adamson dan Shine, 2003). Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *perceived usefulness* berkaitan dengan produktifitas dan efektifitas dalam mengerjakan tugas secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Venkatesh dan Davis (2003) membagi dimensi *Perceived usefulness* menjadi berikut :

1. Penggunaan sistem mampu meningkatkan kinerja individu
2. Penggunaan sistem mampu menambah tingkat produktifitas individu
3. Penggunaan sistem mampu meningkatkan efektifitas kinerja individu
4. Penggunaan sistem bermanfaat bagi individu

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived usefulness* merupakan tingkat kepercayaan seseorang bahwa

menggunakan sistem teknologi informasi akan mampu membantu pekerjaan mereka.

2.7 Niat untuk Menggunakan

Menurut Sumadi Suryabrata (2007) niat merupakan sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang mereka inginkan, suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang memaksa. Menurut Pauli (2007) niat didefinisikan sebagai indikasi bagaimana seseorang mau mencoba, dan bagaimana seseorang merencanakan untuk menggunakannya. Davis (1989) mengemukakan bahwa adanya manfaat yang dirasakan oleh pengguna sistem teknologi informasi akan meningkatkan niat mereka untuk menggunakan sistem teknologi tersebut. Keyakinan seseorang akan kegunaan sistem teknologi informasi akan meningkatkan minat mereka dan pada akhirnya individu tersebut akan menggunakan sistem teknologi informasi dalam pekerjaannya (Thomson *et al*,1991).

Shin (2010) mengatakan bahwa niat merupakan prediktor terbaik, dimana niat adalah representasi kognitif dari kesiapan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Selain itu, Jogiyanto (2007) menyatakan bahwa seorang individu akan melakukan suatu perilaku jika mempunyai keinginan atau niat untuk melakukannya. Niat adalah kecenderungan seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu pekerjaan yang diasumsikan sebagai faktor pemotivasi yang ada di dalam diri individu dan tercermin dari seberapa besar keinginan untuk mencoba dan berusaha mewujudkan perilaku tersebut (Ajzen,1991).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas , maka dapat disimpulkan bahwa niat untuk menggunakan pada penelitian ini merupakan suatu keinginan yang ada di dalam diri individu dan tercermin dari seberapa besar keinginannya untuk menggunakan sistem teknologi informasi.

2.8 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Kalibrr dengan judul “Pengaruh *Perceived Ease of Use* dan *Perceived of Enjoyment* dalam Menggunakan E-Rekrutmen terhadap Niat Pencari Kerja dengan *Perceived Usefulness* sebagai Variabel Mediasi” dengan responden karyawan dan non karyawan di Indonesia yang pernah menggunakan situs e-rekrutmen Kalibrr. Jika penelitian dibandingkan dengan penelitian terdahulu dapat dijelaskan dalam tabel 2.2 berikut:

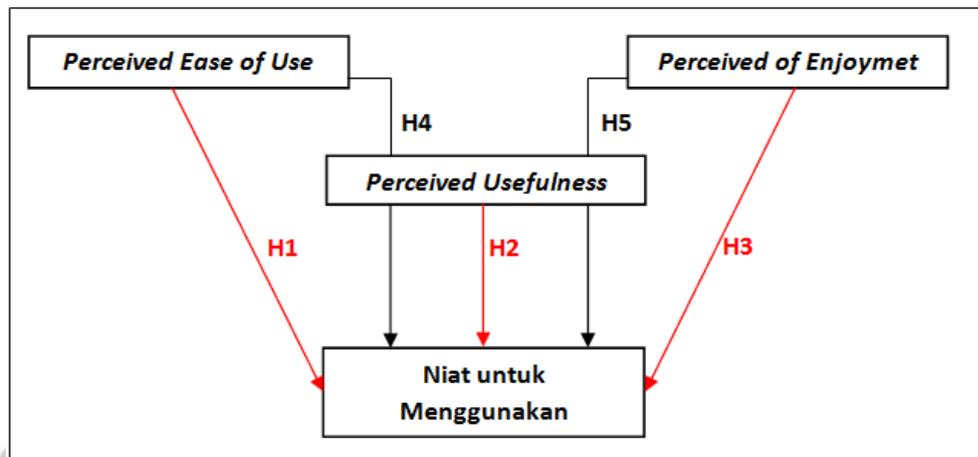
Tabel 2.2: Ikhtisar Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil/Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Ritzky Karina Brahmata dan Rayenda Brahmata (2013)	<i>What Factors Drive Job Seekers Attitude in Using E-Recruitment?</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermanfaatan yang dirasakan, kemudahan penggunaan yang dirasakan, dan kesenangan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap niat untuk menggunakan situs e-rekrutmen. Selain itu, kebermanfaatan yang dirasakan memberi tingkat yang lebih tinggi pada efek mediasi.	- Pada responden yang dipilih. - Menggunakan variabel stres yang dirasakan.	- Kemudahan dan kesenangan sebagai variabel independen - Niat untuk menggunakan sebagai variabel dependen. - Kebermanfaatan yang dirasakan sebagai pemediasi.

No	Penulis	Judul	Hasil/Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
2	Dr. M Ashok Kumar dan Priyanka S (2014)	<i>A Study on Adoption of E-Recruitment Using Technology Acceptance Model (TAM) with reference to Graduating Students in Universities in Bahrain.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermanfaatan yang dirasakan dan kemudahan penggunaan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap sikap terhadap penggunaan e-rekrutmen. Dan sikap tersebut berpengaruh positif terhadap niat menggunakan e-rekrutmen. Variabel niat untuk menggunakan pada penelitian ini juga berpengaruh positif terhadap penggunaan e-rekrutmen yang sebenarnya.	<ul style="list-style-type: none"> - Pada responden yang dipilih. - Menggunakan variabel sikap sebagai variabel independen. - Menggunakan variabel penggunaan sebenarnya. - Variabel kebermanfaatan yang dirasakan sebagai variabel independen. - Tidak menggunakan variabel kesenangan yang dirasakan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kemudahan yang dirasakan sebagai variabel independen. - Variabel niat penggunaan sebagai variabel dependen.

2.9 Kerangka Penelitian

Berdasarkan penelitian Brahmana dan Brahmana (2013) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi niat pencari kerja untuk menggunakan e-rekrutmen yaitu kemudahan penggunaan yang dirasakan, kesenangan yang dirasakan, dan kebermanfaatan yang dirasakan. Dalam penelitian ini, *perceived ease of use* dan *perceived of enjoyment* berfungsi sebagai variabel independen. Sedangkan *perceived usefulness* berfungsi sebagai variabel mediasi dan niat sebagai variabel dependen. Berdasarkan uraian di atas, maka digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2: Kerangka Penelitian

2.10 Hipotesis

Technological Acceptance Model (Model Penerimaan Teknologi) yang diperkenalkan oleh Davis *et al.*, (1989) mengasumsikan bahwa penerimaan seseorang atas teknologi informasi dipengaruhi oleh dua faktor utama *perceived ease of use* (kemudahan penggunaan yang dirasakan) dan *perceived usefulness* (kebermanfaatan yang dirasakan). Davis (1989) mendefinisikan *perceived ease of use* sebagai tingkat keyakinan seseorang bahwa dalam menggunakan sistem teknologi informasi tidak diperlukan usaha yang keras karena sistem tersebut mudah untuk diaplikasikan. Dalam penelitian Davis menunjukkan bahwa variabel *perceived ease of use* mempengaruhi niat untuk menggunakan sistem teknologi informasi.

Seorang pengguna akan berniat menggunakan sistem teknologi informasi apabila pengguna merasa bahwa sistem tersebut mudah untuk digunakan atau diaplikasikan dan sistem tersebut tidak rumit dalam proses penggunaannya.

Pengguna merasa bahwa sistem tersebut mudah dipahami dan tidak memerlukan banyak usaha baik waktu maupun tenaga untuk mempelajari sistem teknologi informasi tersebut. Oleh karena itu, pengguna akan memiliki daya tarik atau niat untuk menggunakan sistem teknologi informasi tersebut secara berulang karena kemudahan penggunaan sistem teknologi informasi yang dirasakan pengguna.

H1 = *Perceived ease of use* berpengaruh secara positif terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibr.

Perceived usefulness didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang meyakini bahwa penggunaan sistem informasi tertentu akan meningkatkan kinerjanya (Davis, 1989). Dari definisi tersebut diketahui bahwa *perceived usefulness* merupakan suatu tingkat kepercayaan dimana jika seseorang merasa percaya bahwa sistem teknologi informasi berguna maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa sistem teknologi informasi kurang berguna maka dia tidak akan menggunakannya. Pada penelitian Davis (1989) tersebut, dikatakan bahwa seseorang yang merasakan suatu manfaat dari sistem teknologi informasi seperti membantu mempermudah kerja, meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas kinerja, akan memiliki daya tarik atau niat untuk menggunakan sistem teknologi tersebut.

H2 = *Perceived usefulness* berpengaruh secara positif terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibr.

Perceived of enjoyment pada penelitian ini berdasarkan penelitian Al-Gahtani (1999) yaitu variabel yang mengukur tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh pengguna selama menggunakan sistem teknologi informasi. Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat diartikan bahwa *perceived of enjoyment* dapat mempengaruhi niat pengguna untuk menggunakan sebuah sistem teknologi informasi. Apabila pengguna merasa nyaman dan senang menggunakan sistem teknologi informasi, maka pengguna tersebut akan memiliki niat untuk menggunakan sistem teknologi informasi yang pada penelitian ini adalah e-rekrutmen. Sebaliknya, apabila pengguna merasa tidak nyaman dan senang menggunakan e-rekrutmen maka dapat dipastikan pengguna tersebut tidak ada niat untuk menggunakan e-rekrutmen itu lagi.

Dalam penelitian Davis (1989) menunjukkan bahwa variabel *perceived of enjoyment* secara langsung mempengaruhi niat untuk menggunakan sistem teknologi informasi. Pengguna sistem teknologi informasi yang merasakan kenikmatan dari sistem tersebut, secara langsung akan memiliki niat untuk menggunakan kembali sistem tersebut.

H3 = *Perceived of enjoyment* berpengaruh secara positif terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibr.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Brahmana dan Brahmana (2013) ditemukan bahwa variabel *perceived usefulness* berperan sebagai variabel mediasi. *Perceived usefulness* terbukti memediasi pengaruh *perceived ease of use* terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan sistem teknologi informasi yang

pada penelitian ini adalah e-rekrutmen. *Perceived usefulness* merupakan faktor yang menjadi alasan seorang pengguna memiliki niat untuk menggunakan kembali suatu sistem teknologi informasi. Niat untuk menggunakan sistem teknologi informasi akan semakin besar apabila adanya faktor *perceived usefulness*. Seorang pengguna yang merasa sistem teknologi informasi mudah digunakan akan memiliki niat untuk menggunakan sistem tersebut. Namun, apabila ditambah dengan kepercayaan bahwa sistem teknologi tersebut bermanfaat maka niat untuk menggunakannya akan semakin lebih besar.

H4 : *Perceived usefulness* memediasi pengaruh *perceived ease of use* terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibr.

Penelitian yang dilakukan oleh Brahmana dan Brahmana (2013) juga ditemukan bahwa ada variabel *perceived usefulness* yang memediasi pengaruh *perceived of enjoyment* terhadap niat untuk menggunakan sistem teknologi informasi. Menurut penelitian tersebut, *perceived of enjoyment* tidak secara langsung mempengaruhi niat pengguna untuk menggunakan sistem teknologi informasi. Meskipun sistem tersebut memberikan kesenangan, belum tentu niat pengguna untuk menggunakan kembali akan timbul tanpa adanya *perceived usefulness*. Niat untuk menggunakan sistem teknologi informasi akan semakin besar apabila adanya faktor kebermanfaatan yang dirasakan.

H5 : *Perceived usefulness* memediasi pengaruh *perceived of enjoyment* terhadap niat pencari kerja untuk menggunakan situs e-rekrutmen Kalibr.