
**INOVASI TEKNOLOGI DALAM REKRUTMEN DAN RETENSI TALENTA:
PENDEKATAN BARU DALAM MSDM**

Fizi Fauziya¹

¹Universitas Teknologi Digital

E-mail : fizifauziya@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of Technological Innovation in Talent Recruitment and Retention. The variables used in this research are Technological Innovation as the independent variable, Recruitment variable as the Intervening variable and Talent Retention as the dependent variable. This research is a type of quantitative research by conducting hypothesis testing. The data used in this research is questionnaire data, namely distributing questionnaires to respondents who meet the research requirements. Respondents who meet the requirements for this research are aged over 17 years, education min. High school and have used job search applications or websites. The number of samples used by researchers was around 50 respondents. Based on the results of data analysis which shows a significant positive influence between Technological Innovation on Recruitment of 0.003. Based on the results of data analysis, it can be seen that the results of the t test obtained a significance value of >0.05 or were measured at 0.25 in the influence of Technological Innovation on Talent Retention. The results of the data analysis obtained a significance value of <0.05 or were measured at 0.01 in the influence of Recruitment on Talent Retention and these results show the conclusion that there is a significant positive influence between Recruitment and Talent Retention. The results of data analysis in the path test with the theory used by Sobel show a significant value of 0.343 which is below 1.98, so it is concluded that Recruitment is not able to be an intervening variable in the relationship between Technological Innovation and Talent Retention.

Keywords: Innovation, Technology, Recruitment, Retention

ABSTRAK

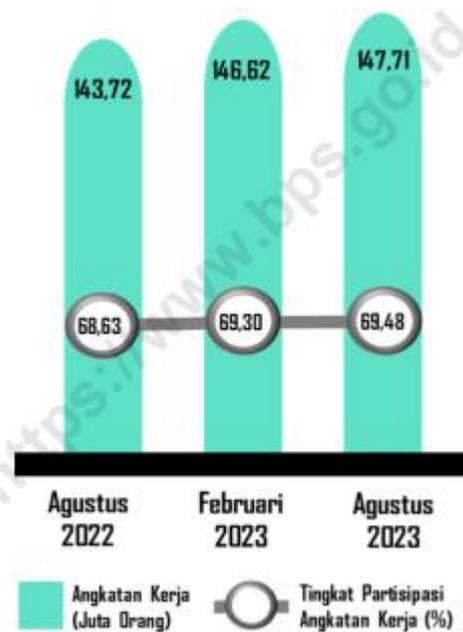
Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Inovasi Teknologi dalam Rekrutmen dan Retensi Talenta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Inovasi Teknologi sebagai variabel independen, variabel Rekrutmen sebagai variabel Intervening dan Retensi Talenta sebagai variabel dependen. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner, yaitu menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi syarat penelitian. Responden yang memenuhi syarat penelitian ini yaitu berumur di atas 17 tahun, Pendidikan Min. SMA dan pernah menggunakan aplikasi atau web pencari kerja. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti sekitar 50 responden. Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan pengaruh positif signifikan antara Inovasi Teknologi terhadap Rekrutmen sebesar 0,003. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui hasil uji t diperoleh nilai signifikansi >0,05 atau berada di nilai 0,25 dalam pengaruh Inovasi Teknologi terhadap Retensi Talenta. Hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi <0,05 atau berada di nilai 0,01 dalam pengaruh Rekrutmen

terhadap Retensi Talenta dan hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Rekrutmen terhadap Retensi Talenta. Hasil analisis data dalam uji path dengan teori yang digunakan oleh Sobel menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,343 berada di bawah 1,98 sehingga disimpulkan bahwa Rekrutmen tidak mampu menjadi variabel intervening hubungan antara Inovasi Teknologi dan Retensi Talenta.

Kata Kunci: Inovasi, Teknologi, Rekrutmen, Retensi

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi telah mengubah lanskap pencarian pekerjaan secara signifikan. Situs web khusus rekrutmen atau platform online telah menjadi sarana utama bagi pencari kerja (*job seeker*) untuk menemukan informasi tentang pekerjaan yang tersedia dan untuk mengirimkan lamaran. Pencari kerja memiliki akses ke berbagai jenis pekerjaan dari berbagai industri dan lokasi secara global, meningkatkan peluang mereka. Pernyataan tersebut merujuk pada perubahan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi dalam berbagai aspek bisnis, termasuk cara kerja, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Menurut Brynjolfsson & McAfee (2014), perkembangan teknologi telah menyebabkan transformasi besar dalam berbagai sektor ekonomi, mempengaruhi cara perusahaan beroperasi dan bersaing di pasar. Pendapat tersebut sesuai dalam dunia kerja disaat Indonesia mulai bangkit dari wabah Covid-19, yang membuat melumpuhkan beberapa bidang industry. Oleh karena itu web-web maupun aplikasi penyedia informasi pekerjaan menjadi solusi yang tepat bagi *job seeker*.



Data dari Sakernas Agustus 2023 menunjukkan adanya peningkatan jumlah penduduk yang masuk dalam kategori angkatan kerja jika dibandingkan dengan Agustus 2022. Terdapat penambahan sebanyak 3,99 juta orang penduduk usia 15 tahun ke atas yang termasuk dalam kategori angkatan kerja dalam kurun waktu tersebut.

Peningkatan jumlah angkatan kerja ini juga disertai dengan meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2023 jika dibandingkan baik dengan Agustus 2022 maupun Februari 2023. Faktor-faktor seperti retensi bakat, inovasi teknologi, dan rekrutmen yang lebih aktif mungkin menjadi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan ini. Dengan demikian, data ini menunjukkan

tren pertumbuhan yang positif dalam hal jumlah angkatan kerja serta meningkatnya partisipasi angkatan kerja pada periode tertentu, yang dapat dihubungkan dengan berbagai faktor seperti strategi retensi bakat, perkembangan teknologi, dan kebijakan rekrutmen yang lebih efektif.

Peningkatan jumlah angkatan kerja telah mendorong para pencari kerja untuk memanfaatkan platform pencarian kerja seperti JobStreet, LinkedIn, Glints, dan sejenisnya. Platform tersebut menyediakan akses ke berbagai jenis pekerjaan dari berbagai industri dan tingkat pengalaman. Hal ini memungkinkan pencari kerja untuk menemukan peluang yang sesuai dengan kualifikasi dan minat mereka. Penggunaan platform pencarian kerja seperti JobStreet, LinkedIn, dan Glints telah menjadi bagian penting dari strategi pencari kerja modern, membantu mereka untuk menemukan peluang kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan membangun jaringan profesional yang luas.

Salah satu dampak dari perubahan ini adalah perubahan dalam perekrutan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan. Collings, Mellahi, & Cascio (2019) pentingnya pentingnya manajemen talenta dalam perusahaan sesuai dengan analisis SDM. Pengelolaan talenta, atau manajemen SDM, memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan daya saing dan keinginan bisnis. Situs web rekrutmen memungkinkan pencari kerja untuk menggunakan filter dan kata kunci tertentu sehingga mereka dapat menyesuaikan pencarian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan. Pencari kerja dapat dengan mudah mengirimkan lamaran secara online hanya dengan beberapa klik, meningkatkan

efisiensi dan kemudahan dalam melamar pekerjaan.

Dalam Era Revolusi Industri 4.0, inovasi teknologi telah mengubah lanskap pekerjaan dengan pesat. Meskipun beberapa pekerjaan yang bersifat rutin, administratif, atau produksi dapat digantikan oleh mesin atau otomatisasi, penting untuk dicatat bahwa peran manusia dalam menghadapi perubahan ini tetap sangat signifikan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan di Era Revolusi Industri 4.0 ini yaitu (Siagian, 2021): 1. SDM yang kreatif, kunci untuk memenangkan persaingan yaitu dengan menjadi pribadi yang kreatif. 2. SDM yang unggul, merupakan SDM yang mandiri dan bisa mengikuti arus perubahan teknologi yang serba cepat. 3. SDM yang berkarakter jujur dan setia serta berorientasi pada masa depan, karena karakter seseorang mencerminkan pribadi mereka.

Namun, terdapat juga beberapa tantangan yang mungkin dihadapi oleh pencari kerja dalam menggunakan situs web rekrutmen berupa: Banyaknya pencari kerja yang menggunakan platform yang sama dapat meningkatkan tingkat persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Tidak semua informasi di platform tersebut dapat dipastikan keakuratannya. Beberapa pekerjaan mungkin sudah terisi atau deskripsi pekerjaan tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Pencarian kerja melalui platform online dapat mengurangi interaksi pribadi dengan perusahaan, yang terkadang diperlukan dalam membangun hubungan atau mendapatkan informasi lebih lanjut. Meskipun demikian, secara umum perkembangan teknologi telah mempermudah dan memperluas akses

pencari kerja dalam mencari informasi dan kesempatan pekerjaan.

Dampak Penerapan Teknologi dalam SDM dengan dalam penggunaan teknologi memungkinkan perusahaan untuk menyaring kandidat dengan lebih efisien dan akurat, menghemat waktu dan biaya serta meningkatkan kualitas perekrutan. Dengan teknologi seperti big data, perusahaan dapat menganalisis kinerja karyawan secara lebih mendalam, mengidentifikasi tren kinerja, mengukur dampak program pengembangan, dan membuat keputusan berbasis data terkait dengan peningkatan kinerja.

Melalui penelitian Faiza dan Joeliaty (2023) bahwa dalam proses rekrutmen yang efektif, perusahaan berupaya memilih kandidat terbaik untuk menduduki posisi penting. Seleksi talenta yang sesuai dengan kebutuhan posisi akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Ketika kandidat terpilih menduduki posisi penting, pengalaman yang mereka miliki akan berpengaruh pada bagaimana mereka menciptakan lingkungan kerja di sekitarnya. Pengalaman kerja yang positif, termasuk rasa dihargai, dukungan dari atasan, budaya perusahaan yang inklusif, dan kesempatan pengembangan diri, dapat menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Kebahagiaan di tempat kerja berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data karyawan yang melamar saat proses rekrutmen dapat mengevaluasi efektivitas strategi retensi yang sudah ada dan mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan. Misalnya menurut Kiswanto, dkk (2023) bahwa perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan insentif, meningkatkan komunikasi internal, atau mengimplementasikan program

pengembangan karyawan yang lebih baik. Penggunaan Data untuk Pengambilan Keputusan memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi. Data-data yang dikumpulkan dan dianalisis dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan yang lebih tepat terkait dengan strategi retensi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Deloitte pada tahun 2017 menyoroti pentingnya penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks perubahan bisnis yang terus berlangsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan teknologi dalam pengelolaan talenta cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan mempertahankan daya saingnya di pasar. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM memungkinkan identifikasi kebutuhan keterampilan di masa depan dan menyesuaikan program pengembangan karyawan secara lebih tepat dan efektif. Penerapan teknologi dalam pengelolaan talenta bukan hanya tentang efisiensi operasional, tetapi juga tentang meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan, memaksimalkan potensi karyawan, dan mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat.

TINJAUAN TEORI

Inovasi Teknologi

Menurut Konsultan SDM dan Presiden Direktur Priority Banking School (PBS), untuk mencapai tujuan ini, diperlukan penguatan dan pengembangan baik dalam konteks digitalisasi maupun budaya organisasi. PBS memperkenalkan program "Transformasi 4.0" yang bertujuan untuk menjadi program percepatan perubahan, meliputi aspek digitalisasi,

pengembangan SDM, dan penajaman budaya.

Program Transformasi 4.0 terdiri dari tiga aspek utama:

1. Transformasi Digital, Program ini berfokus pada perubahan dalam cara beroperasi, termasuk proses perubahan dari informasi analog menjadi digital, tata kelola keuangan, dan manajemen yang lebih efisien. Fokus utama program ini adalah digitalisasi proses, fasilitas dan layanan digital, serta pembelajaran digital (Danuri, 2019).
2. Transformasi SDM, Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM agar dapat berkolaborasi dengan baik dalam rangka memenangkan persaingan. Fokus utama dari program ini adalah peningkatan kompetensi melalui vokasi training, seperti mengikuti Balai Latihan Kerja (BLK), dan juga memasukkan kewirausahaan sebagai bagian dari kurikulum (Pratama dan Iryanti, 2020).
3. Transformasi Budaya, Program ini bertujuan untuk mempercepat perubahan sikap dalam menjalankan pekerjaan dengan pola pikir yang positif, disiplin, cermat, dan semangat. Tujuannya adalah menciptakan individu yang memberikan dampak positif pada lingkungan dan masyarakat, sambil meningkatkan pemahaman anti-radikalisme (Yunus, 2013).

Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Perindustrian dalam Program Transformasi 4.0 (Siagian, 2021):

1. Mendorong peningkatan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam menggunakan teknologi.
2. Memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing industri kecil dan menengah.
3. Optimalisasi teknologi digital seperti Big Data dalam industri nasional.
4. Mendorong inovasi teknologi melalui pengembangan startup dan pemberian fasilitasi bagi wirausaha berbasis teknologi di Indonesia.

Melalui program Transformasi 4.0 dan upaya dari Kementerian Perindustrian tersebut, diharapkan tercipta SDM yang lebih unggul dalam menghadapi tuntutan dan dinamika Revolusi Industri 4.0. Program ini bertujuan untuk mempersiapkan individu dan organisasi dalam mengadopsi teknologi, meningkatkan kompetensi, dan memperkuat budaya yang mendukung perubahan positif.

Dalam penelitian Zaky (2020) bahwa strategi-strategi yang diidentifikasi, seperti penggunaan teknologi dalam proses perekrutan, pengembangan kompetensi karyawan, retensi bakat, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif, merupakan pendekatan yang sangat relevan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di era Industri 4.0. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan talenta yang efektif menjadi krusial bagi kesuksesan dan kelangsungan organisasi di era Industri 4.0 yang ditandai dengan perubahan teknologi yang cepat dan transformasi bisnis yang dinamis. Rekomendasi yang disajikan dapat berfokus pada peningkatan pengelolaan talenta di organisasi, seperti memperkuat strategi pengembangan karyawan, meningkatkan cara-cara untuk mempertahankan bakat-bakat terbaik, dan

menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif.

Penelitian Rodríguez-Sánchez dkk (2019) menganalisis peluang yang diberikan oleh inovasi teknologi dalam mengembangkan rekrutmen elektronik dan proses seleksi yang memungkinkan akses dan penarikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berharga tanpa terkait dengan lokasi geografis. Melalui kajian literatur, pengembangan model manajemen SDM yang mempertimbangkan pengaruh inovasi teknologi terhadap daya tarik SDM, serta penelitian dari studi kasus, tulisan ini berupaya memberikan pandangan yang komprehensif tentang manfaat, tantangan, dan strategi untuk mengelola rekrutmen dan seleksi dengan memanfaatkan teknologi terkini.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah tahap awal dalam pengadaan tenaga kerja di sebuah perusahaan. Ini melibatkan serangkaian aktivitas untuk menarik individu-individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan. Dalam proses rekrutmen, perusahaan melakukan pencarian aktif untuk menarik dan mengumpulkan sejumlah pelamar kerja yang memiliki kualifikasi, motivasi, dan keahlian yang dibutuhkan (Irawan dkk, 2021).

Aspek Perencanaan Rekrutmen yang dijelaskan dalam Darsana dan Sukaarnawa (2023):

1. **Kebutuhan Karyawan**, Rekrutmen merupakan keputusan strategis yang melibatkan perencanaan jumlah karyawan yang diperlukan oleh perusahaan. Ini meliputi jumlah karyawan yang harus dipekerjakan dalam organisasi, kapan kebutuhan ini

muncul, dan di bidang atau divisi mana kebutuhan ini paling mendesak.

2. **Kriteria Karyawan yang Diperlukan**, Dalam rekrutmen, organisasi menentukan kriteria atau persyaratan apa saja yang harus dipenuhi oleh calon karyawan untuk mengisi posisi tertentu. Ini bisa mencakup keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat khusus yang diperlukan untuk berhasil di posisi tersebut.

Rekrutmen bukan hanya proses penerimaan karyawan baru, tetapi juga merupakan keputusan penting dalam perencanaan SDM organisasi. Menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, kriteria yang diperlukan, serta mempertimbangkan sumber tenaga kerja dari luar atau dalam organisasi, semuanya merupakan bagian integral dari strategi rekrutmen yang berkelanjutan dan efektif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Suwandita dkk (2023) bahwa analisis data SDM yang menggunakan AI (Artificial Intelligence) dalam meramalkan tren sumber daya manusia memiliki implikasi yang signifikan dalam pengambilan keputusan terkait manajemen talenta dan retensi karyawan. Pentingnya budaya kerja yang mendukung dalam konteks ini terletak pada pengasahan bakat dan potensi karyawan. Budaya kerja yang mempromosikan pengembangan diri, pembelajaran berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, mendorong mereka untuk mencapai kinerja optimal dan efisien. Dengan demikian, integrasi AI dalam analisis data SDM, manajemen talenta, retensi karyawan, dan proses rekrutmen,

didukung oleh budaya kerja yang progresif, dapat menghasilkan dampak yang positif bagi keseluruhan perusahaan, meningkatkan kinerja, dan memelihara bakat-bakat yang berharga di dalam organisasi.

Penelitian Putra dkk (2023) mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SDIT Ar-Ruhama menempatkan fokus pada proses rekrutmen, yang terdiri dari proses rekrutmen dimulai dengan menarik perhatian para pelamar potensial. Upaya dilakukan untuk membangun ketertarikan dan minat para calon karyawan terhadap SDIT Ar-Ruhama. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kunci dalam proses rekrutmen SDM untuk tujuan retensi pegawai di SDIT Ar-Ruhama memberikan dampak positif terhadap retensi pegawai. Ini menegaskan bahwa upaya-upaya yang difokuskan pada proses rekrutmen yang baik mampu mempengaruhi dan meningkatkan retensi pegawai, yang merupakan aspek krusial dalam pengelolaan SDM.

Retensi

Retensi karyawan merujuk pada upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada dan menarik karyawan baru. Tujuannya adalah mempertahankan individu yang memiliki kualitas, kemampuan, dan potensi tertentu agar tetap bekerja dalam perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Karyawan-karyawan ini dianggap berharga karena mereka dapat mewakili modal intelektual yang penting bagi kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan.

Karyawan yang memiliki potensi atau talenta istimewa dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada bisnis. Mereka tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, tetapi

juga memiliki kemampuan untuk berkembang dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan.

Faktor-Faktor Penting dalam Mempertahankan Karyawan:

1. Ganti Rugi dan Keuntungan, Karyawan cenderung lebih cenderung bertahan dalam perusahaan jika mereka ditawarkan ganti rugi yang kompetitif dan keuntungan yang memadai. Ini bisa berupa insentif finansial, jaminan kesehatan, atau kesempatan pengembangan karir.
2. Budaya Kerja yang Mendukung, Budaya kerja yang inklusif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk berkontribusi, dapat meningkatkan retensi karyawan.
3. Talent & Keterampilan Karyawan, Karyawan yang memiliki bakat dan keterampilan khusus seringkali menjadi aset berharga bagi perusahaan. Mempertahankan mereka penting untuk mempertahankan daya saing dan kualitas kerja.

Dalam keseluruhan, retensi karyawan bukan hanya tentang mempertahankan individu-individu, tetapi juga tentang menjaga daya saing perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Analisis yang dilakukan disajikan dalam bentuk gambar dan tabel yang mengilustrasikan frekuensi kata-kata yang muncul, kelompok topik terkait, serta tumpang tindih tema dan kontribusi dari penulis-penulis terkait topik manajemen talenta global. Pentingnya temuan-temuan tersebut sangat menonjol, menunjukkan potensi besar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen

talenta global. Studi ini memberikan gambaran tentang tema-tema yang mendesak dan menyoroti pentingnya pemahaman mendalam terkait topik-topik tersebut untuk pengembangan pengetahuan dan praktik di masa depan dalam manajemen talenta global.

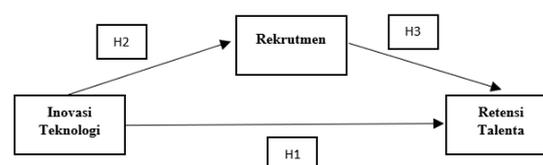
Menurut Ananda & Dewi (2023) dengan analisis yang dilakukan disajikan dalam bentuk gambar dan tabel yang mengilustrasikan frekuensi kata-kata yang muncul, kelompok topik terkait, serta tumpang tindih tema dan kontribusi dari penulis-penulis terkait topik manajemen talenta global. Pentingnya temuan-temuan tersebut sangat menonjol, menunjukkan potensi besar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen talenta global. Studi ini memberikan gambaran tentang tema-tema yang mendesak dan menyoroti pentingnya pemahaman mendalam terkait topik-topik tersebut untuk pengembangan pengetahuan dan praktik di masa depan dalam manajemen talenta global.

Analisis Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai solusi ilmiah yang memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan peran SDM sebagai sumber daya strategi dan mendukung pengambilan keputusan bisnis yang strategis, memberikan keunggulan kompetitif. Dengan menggunakan pendekatan teoritis dan konsep ini, tulisan ini berusaha mengisi celah dalam pemahaman teoritis di bidang analisis SDM dan memberikan kerangka kerja untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan analisis prediktif SDM dalam konteks organisasi yang berbeda (Gurusinghe dkk, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner, yaitu menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi syarat penelitian. Responden yang memenuhi syarat penelitian ini yaitu berumur diatas 17 tahun, Pendidikan Min. SMA dan pernah menggunakan aplikasi atau web pencari kerja. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti sekitar 50 responden.

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh dan Inovasi Teknologi dan terhadap Retensi Talenta dengan Rekrutmen sebagai variabel intervening. Teknik analisis data kuantitatif digunakan dengan pengisian kuesioner berskala Likert (1-5), data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis regresi.



Analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini berupa Statistik deskriptif yang dilakukan untuk memberikan atau mendeskripsikan penjelasan terhadap suatu objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Kemudian menggunakan Regresi linear berganda dipilih untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ln \beta_3 X_3 + \ln \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = \text{Retensi Talenta}$$

$$\beta_1 X_1 = \text{Inovasi Teknologi}$$

$$\beta_2 X_2 = \text{Rekrutmen}$$

e = Koefisien error

Kemudian model selanjutnya menggunakan Regresi Sederhana dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Y = Rekrutmen

βX = Inovasi Teknologi

e = Koefisien error

Analisis penelitian yang digunakan dalam penelitian berupa Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Kelayakan Model, Uji simultan atau uji F dan Uji Parsial. Pada perhitungan untuk melihat pengaruh variabel intervening, maka digunakan metode analisis jalur (Path Analysis).

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh pengaruh tidak langsung X ke Z lewat Y. Pengaruh tidak langsung X ke Z lewat Y dihitung dengan cara mengalikan jalur X — Y (p_2) dengan jalur Y — Z (p_3) atau jalur $p_2 \times p_3$. Jadi koefisien $p_2 \times p_3 = (c' - p_1)$, dimana p_1 adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai dibawah 0,05 sehingga disimpulkan valid. Pada hasil perhitungan memiliki nilai

Cronbach's Alpha dengan rentang diatas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,13179292	6,09424040
Most Extreme	Absolute	,075	,074
Extreme	Positive	,061	,071
Differences	Negative	-,075	-,074
Test Statistic		,075	,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas memiliki ketentuan nilai signifikansi di atas 5 persen atau 0,05, hasilnya data memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan pada seluruh data variabel yang diteliti, sehingga diperoleh nilai signifikansi > 0,05 dan dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics ^a	
Tolerance	VIF
,835	1,198
,835	1,198

Nilai toleransi sebesar 0,10 atau nilai VIF sebesar 10, maka tidak ada multikolinearitas. Uji multikolinieritas dilakukan pada seluruh data yang diteliti, sehingga diperoleh nilai VIF yang diteliti kurang dari 10 dan menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Inovasi Teknologi	,881
Rekrutmen	,702

Uji heteroskedastisitas pada data yang diteliti diperoleh probabilitas $> 0,05$, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,572	2,087		1,711	,093
Inovasi Teknologi	,269	,087	,407	3,084	,003

a. Dependent Variable: Rekrutmen

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji t diperoleh nilai signifikansi 0,05 atau berada dinilai 0,003 baik untuk model regresi Inovasi Teknologi terhadap Rekrutmen. Hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Inovasi Teknologi terhadap Rekrutmen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,148	2,15388

a. Predictors: (Constant), Inovasi Teknologi

b. Dependent Variable: Rekrutmen

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui hasil uji R² diperoleh nilai R Square menunjukkan 0,165 atau 16,5% sehingga disimpulkan bahwa kontribusi dalam model ini sebesar 16,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,878	6,211		5,294	,000
Inovasi Teknologi	,321	,276	,164	1,164	,250
Rekrutmen	1,113	,417	,377	2,669	,010

a. Dependent Variable: Retensi Talenta

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $>0,05$ atau berada dinilai 0,25 dalam hubungan Inovasi Teknologi terhadap Retensi Talenta dan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $<0,05$ atau berada dinilai 0,01 dalam hubungan Rekrutmen terhadap Retensi Talenta. Hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara Inovasi Teknologi terhadap Retensi Talenta dan hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara Rekrutmen terhadap Retensi Talenta.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	510,571	2	255,286	6,593	,003 ^b
Residual	1819,849	47	38,720		
Total	2330,420	49			

a. Dependent Variable: Retensi Talenta

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Inovasi Teknologi

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,003 atau berada dinilai <0,05 sehingga menunjukkan bahwa Inovasi Teknologi dan Rekrutmen secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Retensi Talenta.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 ^a	,219	,186	6,22255

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Inovasi Teknologi

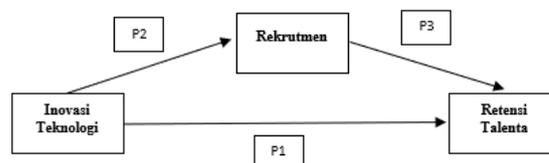
b. Dependent Variable: Retensi Talenta

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui hasil uji R2 diperoleh nilai R Square menunjukkan 0,219 atau 21,9% sehingga disimpulkan bahwa kontribusi dalam model ini sebesar 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Path Analysis

Pada perhitungan untuk melihat pengaruh variabel intervening, maka digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Sobel Test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh pengaruh tidak langsung

X ke Z lewat Y. Pengaruh tidak langsung X ke Z lewat Y dihitung dengan cara mengalikan jalur X – Y (p2) dengan jalur Y–Z (p3) atau jalur p2 x p3. Jadi koefisien p2 x p3 = (c' – p1), dimana p1 adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. Berikut merupakan penjabaran rumus variabel dan gambar analisis jalur yang akan diuji dengan menggunakan Sobel Test :



Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel X1, X2, dan X3 terhadap Z dengan melewati Y, peneliti harus menghitung terlebih dahulu besarnya pengaruh dari variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y atau p21, p22, p23 x p3 dengan melihat *Standardized Coefficients Beta* dari nilai masing- masing p2 dan p3 sesuai yang ditampilkan pada Tabel 4.2. Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung:

$$p2 \times p3 = 0,407 \times 0,377 = 0,153 \text{ untuk X ke Y ke Z (a)}$$

Perhitungan Total Pengaruh

Selanjutnya adalah menghitung total pengaruh (Inovasi Teknologi, Rekrutmen dan Retensi Talenta) adalah sebagai berikut:

$$p1 + (p2 \times p3) = 0,164 + (0,407 \times 0,377) = 0,317 \text{ untuk } X \text{ ke } Z (b)$$

Berdasarkan hasil ini dapat menghitung nilai t statistik pengaruh intervening dengan mencari tingkat signifikan yaitu diatas 1,98 dengan menggunakan rumus uji sobel adalah sebagai berikut:

$$Z = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$
$$Z = \sqrt{(0,317)^2 \times (0,407)^2 + (0,153)^2 \times (0,377)^2 + (0,407)^2 \times (0,377)^2}$$
$$Z = 0,343$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,343 berada di bawah 1,98 sehingga disimpulkan bahwa Rekrutmen tidak mampu menjadi variable intervening hubungan antara Inovasi Teknologi dan Retensi Talenta.

Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan pengaruh positif signifikan antara Inovasi Teknologi terhadap Rekrutmen sebesar 0,003. Hasil ini didukung oleh penelitian Zaky (2020) dan Rodríguez-Sánchez dkk (2019) yang menunjukkan pengaruh positif signifikan antara inovasi teknologi terhadap rekrutmen di aplikasi dan situs web pencari kerja mencerminkan dampak yang kuat dari adopsi teknologi baru terhadap cara organisasi merekrut karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa inovasi teknologi dalam rekrutmen melalui aplikasi dan platform daring memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Ini meliputi efisiensi dalam menemukan bakat-

bakat terbaik, mencapai calon karyawan potensial dari berbagai lokasi geografis, dan meningkatkan interaksi dengan mereka dalam proses rekrutmen. Dengan demikian, organisasi yang memanfaatkan inovasi teknologi ini memiliki keunggulan dalam menarik dan merekrut bakat-bakat berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui hasil uji t diperoleh nilai signifikansi >0,05 atau berada dinilai 0,25 dalam pengaruh Inovasi Teknologi terhadap Retensi Talenta dan hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara Inovasi Teknologi terhadap Retensi Talenta. Hasil ini menolak penelitian Suwandita dkk (2023) dan Putra dkk (2023) bahwa Pengaruh inovasi teknologi terhadap retensi talen dalam konteks web dan aplikasi pencari kerja menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sementara adopsi teknologi baru dalam platform pencari kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi talen, dampaknya tidak cukup signifikan secara statistik dalam pengaruhnya terhadap para pencari kerja. Kesimpulan bahwa hubungan antara inovasi teknologi dan retensi talen tidak signifikan menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang terlibat dalam mempertahankan para pencari kerja melalui platform pencari kerja. Ini menyoroti perlunya studi yang lebih komprehensif dan mendalam untuk memahami peran inovasi teknologi dalam memengaruhi keputusan retensi talen pada platform ini.

Hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi <0,05 atau berada dinilai 0,01

dalam pengaruh Rekrutmen terhadap Retensi Talenta dan hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Rekrutmen terhadap Retensi Talenta. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ananda & Dewi (2023) dan Gurusinghe dkk, 2021 bahwa pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap retensi talenta para pencari kerja di web dan aplikasi pencari pekerja menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif memiliki pengaruh yang kuat terhadap mempertahankan talenta dalam platform tersebut. Hasil yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap retensi talenta pada platform pencari kerja menunjukkan pentingnya proses rekrutmen yang efektif dalam mempertahankan para pencari kerja. Ini menyoroti kebutuhan bagi perusahaan dan platform pencari kerja untuk fokus pada pengalaman dan interaksi yang positif bagi para pencari kerja dalam upaya mereka untuk mempertahankan bakat-bakat yang berhasil direkrut.

Hasil analisis data dalam uji path dengan teori yang digunakan oleh Sobel menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,343 berada di bawah 1,98 sehingga disimpulkan bahwa Rekrutmen tidak mampu menjadi variable intervening hubungan antara Inovasi Teknologi dan Retensi Talenta. Sebuah temuan yang menarik! Terlihat bahwa dalam konteks web-web dan aplikasi pencari pekerja, rekrutmen tidak berfungsi sebagai variabel intervening yang signifikan antara inovasi teknologi dan retensi talenta para pencari kerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun inovasi teknologi dalam

platform pencari kerja mungkin memberikan kemudahan dan efisiensi dalam proses rekrutmen, dampaknya tidak secara signifikan memengaruhi keputusan para pencari kerja untuk bertahan. Meskipun rekrutmen awal dapat memanfaatkan inovasi teknologi, pengalaman berkelanjutan dalam bekerja dan berinteraksi dengan perusahaan mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar pada keputusan retensi. Kepuasan selama bekerja, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang positif bisa menjadi faktor penentu dalam keputusan para pencari kerja. Dalam konteks ini, temuan tersebut menunjukkan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain selain rekrutmen dalam upaya untuk memahami dan mempengaruhi keputusan retensi para pencari kerja di platform pencari pekerja.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, hasil analisis data menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh positif inovasi teknologi terhadap rekrutmen dan retensi talenta, dampaknya mungkin tidak cukup kuat atau signifikan secara statistik dalam konteks platform pencari pekerja. Hal ini menyoroti kompleksitas dalam faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan retensi talenta pada platform tersebut, yang mungkin melibatkan variabel-variabel lain di luar inovasi teknologi dan proses rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, T. A., & Dewi, N. K. (2023). Analisis Bibliometrik Manajemen Talenta Global. *Nusantara: Jurnal*

- Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11), 5312-5318.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. WW Norton & Company.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540-566.
<https://doi.org/10.1177/0149206318757018>.
- Danuri, M. 2019. Perkembangan dan Transformasi Teknologi Digital. Infokam
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Deki Zulkarim. (2016). Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi (Studi kasus pada Jember Taksi) *Human Resource Maintenance in Taxi Transportation Services (A Case Study at Jember Taksi)*.
- Faisa, M. I., & Joeliaty, J. (2023). Rancangan Manajemen Talenta Guru Pada Lembaga Pendidikan Anak Langit. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(4), 01-15.
- Gurusinghe, R. N., Arachchige, B. J., & Dayarathna, D. (2021). Predictive HR analytics and talent management: a conceptual framework. *Journal of Management Analytics*, 8(2), 195-221.
- Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., Rumasukun, M. R., SE, M., Mansur, M., Yusuf, A. H., & Laode Marihi, S. E. (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Penerbit Qiara Media.
- Kiswanto, A., Susanto, D. R., Hikmawati, M. M., Rohman, N., & Pradini, G. (2023). Review Dampak dan Tantangan dalam Penerapan HR Analytics untuk Meningkatkan Performa Perusahaan. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(4), 1103-1114.
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. 2020. Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di Sektor Kepelabuhan. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*.
<https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.229>.
- Putra, N. R., Rahayu, A. M. S., Kurniawan, K., Asy'ari, H., & Arief, A. (2023). Keysearch Rekrutmen SDM Terhadap Retensi Pegawai Di SDIT AR-Ruhama. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(6), 611-627.
- Rodríguez-Sánchez, J. L., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2019). The opportunity presented by technological innovation to attract valuable human resources. *Sustainability*, 11(20), 5785.
- Siagian, A. O. (2021). Sumber Daya Manusia Unggul 4.0. *SDM Unggul di Industry 4.0*, 17.
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., & Anshori, M. I. (2023). Analisis Data Human Resources

Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97-111.

Tifani, N. N. (2021). *Tinjauan Proses Rekrutmen Pada Bank Bjb Setelah Adanya Wabah Covid-19* (Doctoral dissertation, Program Studi D3 Manajemen, Universitas Widyatama).

Yunus, R. 2013. Transformasi Nilai-Nilai Budaya Lokal Sebagai Upaya Pembangunan Karakter Bangsa. *Jurnal Penelitian Pendidikan UPI*.

Zaky, M. (2020). Strategi Pengelolaan Talenta untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi di Era Industri 4.0. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 82-90.