

## Studi Pengaruh *Artificial Intelligence* dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator

Romansyah Sahabuddin<sup>1\*</sup>, Hery Maulana Arif<sup>2</sup>, Nabiilah Atiqah Sari<sup>3</sup>,  
Iin Yuniarti<sup>4</sup>, Aulia Syahrani<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

\*Email: [romansyah@unm.ac.id](mailto:romansyah@unm.ac.id)<sup>1\*</sup>

### Abstract

*This research aims to find out how artificial intelligence and technology influence students' work interests by using intervening variables in the digital-based recruitment process. This research uses quantitative research with research data analysis which is multiple linear regression analysis with path analysis. With the aim of establishing whether a set of independent variables (exogenous) has a direct or indirect impact on the dependent variable, a path analysis model is used to evaluate the interaction pattern between variables (endogenous). The sampling method used in this research is non-probability sampling method with purposive sampling technique. Purposive sampling is a sample data collection technique that presents complete information data and uses certain considerations or criteria, namely 100 respondents. The results of this research prove that there is a positive direct influence between artificial intelligence and technology on students' work interest, as well as an indirect influence through digital-based recruitment process variables.*

**Keywords :** *Artificial Intelligence, Technology, Job Interests, Digital-Based Recruitment Processes*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *artificial intelligence* dan teknologi terhadap minat kerja mahasiswa dengan menggunakan variabel intervening proses rekrutmen berbasis digital. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis data penelitian yang merupakan analisis regresi linier berganda dengan analisis jalur. Dengan tujuan untuk menetapkan apakah kumpulan variabel bebas (eksogen) memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada variabel terikat, model analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi pola interaksi antar variabel (endogen). Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengumpulan data sampel yang menyajikan data informasi yang lengkap dan menggunakan pertimbangan atau kriteria tertentu yaitu sebanyak 100 responden. Adapun hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh langsung yang positif antara *artificial intelligence* dan teknologi terhadap minat kerja mahasiswa, begitupun dengan pengaruh tidak langsung melalui variabel proses rekrutmen berbasis digital.

**Kata Kunci :** *Artificial Intelligence, Teknologi, Minat Kerja, Proses Rekrutmen Berbasis Digital*

## 1. PENDAHULUAN

Pemahaman dan komunikasi Sebagian besar kehidupan modern bergantung pada teknologi. Karena teknologi dapat meningkatkan komunikasi, meningkatkan akses ke informasi, dan meningkatkan efisiensi dalam berbagai tugas, teknologi telah menjadi landasan kemajuan sosial, ekonomi, dan budaya global. Konteks sosial di mana kita berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain telah berubah sebagai akibat dari teknologi. Kita dapat tetap berhubungan dengan teman, keluarga dan komunitas di mana pun kita berada berkat teknologi, yang mencakup situs media sosial dan aplikasi pesan instan. Ini memperluas komunikasi kita dan mengurangi jarak fisik, memfasilitasi pertukaran ide dan informasi yang lebih cepat dan sederhana (Pamungkas & Praditya, 2024).

Perkembangan teknologi digital dan *Artificial Intelligence (AI)* telah merombak banyak aspek kehidupan, termasuk proses rekrutmen tenaga kerja. Sebelumnya, rekrutmen dilakukan secara konvensional melalui wawancara tatap muka dan seleksi berbasis berkas, tetapi kini teknologi telah menghadirkan platform digital yang memungkinkan proses seleksi berlangsung lebih cepat, efisien, dan akurat. Proses ini memanfaatkan AI untuk menyaring kandidat, mengotomatiskan tes psikologi, serta mengadakan wawancara virtual (Uma et al., 2023). Pada realitas di mana teknologi semakin menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, dan mahasiswa sebagai generasi *digital native* menjadi kelompok yang paling terdampak oleh perubahan ini (Stegehuis & Bondarouk, 2021).

Minat kerja mahasiswa merupakan salah satu topik penting dalam dunia pendidikan dan ketenagakerjaan, terutama di tengah perubahan cepat yang disebabkan oleh revolusi teknologi dan perkembangan ekonomi global. Minat kerja mencerminkan keinginan, motivasi, dan kecenderungan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan mereka (Quinlan & Renninger, 2022). Berbagai faktor memengaruhi minat ini, mulai dari latar belakang pendidikan, ekspektasi karier, pengaruh lingkungan sosial, hingga perkembangan teknologi (Han et al., 2021). Dalam konteks era digital saat ini, teknologi, khususnya kecerdasan buatan (AI) dan sistem rekrutmen berbasis digital, telah mengubah cara perusahaan dan pencari kerja berinteraksi, yang pada akhirnya juga memengaruhi pandangan mahasiswa terhadap dunia kerja (Rismayadi, 2024). Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk persepsi mereka terhadap perusahaan, jenis pekerjaan yang ditawarkan, prospek karier jangka panjang, dan juga kenyamanan mereka terhadap teknologi yang digunakan dalam proses rekrutmen. Proses rekrutmen berbasis teknologi canggih seperti AI dapat dianggap menarik karena efisiensinya, namun juga dapat menimbulkan tantangan terkait dengan ketidakpastian atau persepsi kurangnya transparansi dalam algoritma seleksi (Abdullah, 2022). Sebagian mahasiswa mungkin merasa cemas tentang proses ini, terutama jika mereka merasa tidak sepenuhnya memahami bagaimana keputusan rekrutmen dibuat atau merasa bahwa interaksi manusia dalam rekrutmen telah berkurang.

Dengan semakin tingginya tingkat penggunaan teknologi terkhususnya dalam proses rekrutmen, perusahaan berharap dapat menarik minat kandidat terbaik dari generasi muda yang sudah akrab dengan digitalisasi. Namun, meskipun ada banyak keuntungan yang ditawarkan oleh *Artificial Intelligence (AI)* dan teknologi dalam proses rekrutmen, muncul pertanyaan apakah hal ini benar-benar meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja, atau justru menimbulkan rasa ketidaknyamanan atau kecemasan terkait privasi, ketidakadilan dalam seleksi berbasis algoritma, serta kecenderungan untuk menilai kandidat hanya berdasarkan data digital (Allal-Chérif et al., 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa AI mampu meningkatkan efisiensi, akurasi, dan objektivitas dalam rekrutmen, namun juga menimbulkan tantangan terkait transparansi, etika, dan kekhawatiran akan ketidakadilan seleksi yang berbasis algoritma (Köchling et al., 2021). Kedua, teknologi dalam rekrutmen, termasuk penggunaan platform digital, telah mengubah cara perusahaan merekrut kandidat, membuat prosesnya lebih terstruktur dan terukur (Baykal, 2019). Hal ini menimbulkan perubahan dalam persepsi dan ekspektasi mahasiswa terhadap proses pencarian kerja, terutama terkait kemudahan akses dan transparansi proses. Minat kerja mahasiswa dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kemudahan dalam beradaptasi dengan teknologi rekrutmen serta persepsi mereka terhadap sistem berbasis AI. Ketiga, proses rekrutmen berbasis digital berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara pengaruh teknologi, khususnya AI, dengan minat kerja mahasiswa. Proses ini tidak hanya memfasilitasi interaksi antara pencari kerja dan perusahaan, tetapi juga dapat membentuk persepsi mahasiswa mengenai keadilan, keterbukaan, dan kenyamanan dalam melamar pekerjaan (Nørskov et al., 2022). Kajian ini memberikan landasan teoritik bagi pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kemajuan teknologi dan AI memengaruhi keputusan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, dengan proses rekrutmen berbasis digital sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh tersebut.

Kurangnya studi yang secara spesifik menyoroti peran AI dan proses rekrutmen berbasis digital sebagai faktor yang memediasi atau mengintervensi minat kerja mahasiswa. Banyak penelitian sebelumnya yang fokus pada pengaruh teknologi terhadap rekrutmen atau pengaruh

teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja, namun belum banyak yang mengkaji hubungan langsung antara minat kerja mahasiswa dengan implementasi teknologi rekrutmen berbasis AI. Oleh karena itu, penelitian ini terletak pada eksplorasi proses rekrutmen berbasis digital sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara teknologi dan minat kerja mahasiswa, serta bagaimana AI tidak hanya berperan sebagai alat bantu seleksi, tetapi juga dapat membentuk persepsi mahasiswa tentang nilai dan peluang pekerjaan yang mereka lamar.

Penelitian ini diharapkan mampu menjawab beberapa pertanyaan penting: apakah teknologi digital dan AI dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di suatu perusahaan atau sebaliknya, apakah penggunaan teknologi yang masif dalam proses rekrutmen dapat memunculkan skeptisisme dan kecemasan yang justru menurunkan minat mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademis serta bagi perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen yang efektif, adil, dan menarik bagi generasi muda yang akan menjadi tenaga kerja masa depan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Artificial Intelligence

Artificial Intelligence (AI) telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, dengan penerapan luas di berbagai sektor. AI memungkinkan mesin untuk melakukan tugas yang sebelumnya hanya bisa dilakukan oleh manusia, seperti pengenalan pola, analisis data, dan pengambilan keputusan. Menurut studi oleh Davenport & Ronanki (2020), AI juga semakin diterapkan dalam bidang pendidikan dan kesehatan, di mana analisis data besar (big data) dapat memberikan wawasan lebih mendalam terhadap perilaku pengguna atau pasien. Implementasi AI dalam proses bisnis dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi, menggantikan tugas-tugas yang rutin dan repetitif dengan algoritma otomatis. Selain itu, AI juga menghadirkan tantangan, terutama terkait dengan etika dan privasi. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa AI memiliki potensi untuk mengurangi lapangan pekerjaan karena automasi, terutama dalam pekerjaan yang melibatkan tugas-tugas sederhana dan mekanis. Namun, Smit et al., (2020) menekankan bahwa AI juga dapat menciptakan pekerjaan baru, terutama di sektor teknologi dan layanan profesional, di mana manusia dan AI bekerja secara kolaboratif untuk mencapai hasil yang lebih baik.

### Teknologi

Teknologi, terutama dalam bentuk digitalisasi dan automasi, telah menjadi pendorong utama perubahan di berbagai industri. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) memungkinkan adanya efisiensi yang lebih baik dalam operasional bisnis dan pendidikan. Menurut laporan Brous et al., (2019), adopsi teknologi baru seperti cloud computing, internet of things (IoT), dan big data telah mengubah cara perusahaan beroperasi, memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat dan real-time. Perubahan ini juga mendukung transformasi digital di dunia pendidikan dan kesehatan, yang memberikan akses yang lebih luas terhadap informasi dan layanan. Namun, ada tantangan dalam mengimplementasikan teknologi ini, terutama dalam hal kesenjangan digital. Menurut penelitian oleh van der Vlies (2020), adopsi teknologi yang tidak merata antara negara maju dan berkembang, atau bahkan antara daerah perkotaan dan pedesaan, menciptakan ketidaksetaraan dalam akses terhadap informasi dan peluang ekonomi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan kebijakan yang mendukung inklusi digital agar semua masyarakat dapat menikmati manfaat dari teknologi.

### Minat Kerja Mahasiswa

Minat kerja mahasiswa merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Studi oleh Irving et al. (2020) menunjukkan bahwa minat kerja mahasiswa dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk keyakinan diri (self-efficacy), relevansi pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja, serta dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan. Mahasiswa yang memiliki pengalaman magang atau partisipasi dalam program pelatihan sering kali memiliki minat kerja yang lebih tinggi karena mereka telah memperoleh wawasan tentang dunia kerja yang sesungguhnya. Di era digital ini, preferensi mahasiswa terhadap pekerjaan juga semakin dipengaruhi oleh keterpaparan terhadap teknologi. Penelitian oleh Harding et al. (2020)

mengungkapkan bahwa mahasiswa yang memiliki keterampilan teknologi lebih cenderung tertarik pada pekerjaan yang melibatkan teknologi tinggi atau industri berbasis digital. Selain itu, fleksibilitas dalam bekerja, seperti peluang kerja remote, juga menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi minat kerja mahasiswa saat ini.

### **Rekrutmen Berbasis Digital**

Proses rekrutmen berbasis digital telah menjadi norma dalam banyak organisasi selama lima tahun terakhir, terutama dengan munculnya platform seperti LinkedIn, Indeed, dan Kitalulus. Menurut sebuah studi oleh Mihaljević et al., (2023), proses rekrutmen yang didukung teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak calon karyawan dengan cara yang lebih efisien dan terukur. Teknologi seperti AI dan machine learning digunakan untuk memfilter CV, melakukan analisis psikometrik, dan bahkan mengelola wawancara video, yang mempercepat proses seleksi. Namun, adopsi rekrutmen digital juga membawa tantangan tersendiri. Penelitian oleh Gandrita et al., (2022) menunjukkan bahwa ada risiko bias algoritma dalam proses seleksi, di mana kandidat yang tidak menampilkan kata kunci tertentu dalam CV mereka mungkin tidak dipertimbangkan, meskipun memiliki keterampilan yang relevan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang berimbang, di mana teknologi digunakan sebagai alat bantu, tetapi tetap mempertimbangkan penilaian manusia dalam pengambilan keputusan rekrutmen.

### **Hubungan Penggunaan Artificial Intelligence dan Teknologi pada Minat Kerja Mahasiswa dalam Rekrutmen Berbasis Digital**

Penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam rekrutmen berbasis digital telah mengubah dinamika pencarian kerja bagi mahasiswa, yang sekarang lebih terpapar pada proses yang lebih efisien dan berbasis teknologi. AI digunakan untuk mengotomatisasi berbagai tahapan dalam proses rekrutmen, seperti penyaringan CV, analisis kompetensi, hingga wawancara daring berbasis algoritma. Menurut penelitian oleh Chamorro-Premuzic & Frankiewicz (2020), penggunaan AI dalam rekrutmen dapat meningkatkan minat kerja mahasiswa yang melek teknologi, karena AI mampu menciptakan pengalaman yang lebih personal dan cepat dalam seleksi kandidat. AI juga membantu mahasiswa untuk lebih mudah mengidentifikasi lowongan kerja yang sesuai dengan keahlian mereka melalui algoritma pencocokan yang disesuaikan.

Di sisi lain, penggunaan teknologi dalam rekrutmen juga membuat mahasiswa lebih tertarik terhadap perusahaan yang menerapkan proses modern ini. Sebuah studi oleh Musulin et al. (2021) menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung memilih perusahaan yang menggunakan teknologi terkini dalam proses rekrutmennya, karena mereka melihat ini sebagai tanda inovasi dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan. Teknologi seperti AI, platform rekrutmen digital, dan wawancara video juga memungkinkan fleksibilitas dan aksesibilitas yang lebih besar, yang merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang mencari keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi, terutama di era pekerjaan jarak jauh. Penelitian oleh Rêgo et al., (2024) menyebutkan bahwa proses rekrutmen digital memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan digital mereka lebih jauh, yang pada gilirannya meningkatkan minat mereka dalam bekerja di perusahaan berbasis teknologi. Mereka juga merasa lebih percaya diri dalam menghadapi proses seleksi yang mengandalkan teknologi, seperti wawancara video atau pengujian berbasis AI.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu “Sangat tidak setuju” (1) sampai “Sangat setuju” (5). Semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan item yang telah disusun oleh peneliti sebelumnya dalam bentuk kuesioner. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu dengan menyajikan data informasi yang lengkap dan menggunakan pertimbangan atau kriteria tertentu yaitu mahasiswa Manajemen yang pernah melamar kerja menggunakan teknologi dan AI. Peneliti membagikan kuesioner kepada 100 responden yaitu mahasiswa Manajemen, Universitas Negeri Makassar.

Metode analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan analisis jalur. Dengan tujuan untuk menetapkan apakah kumpulan variabel bebas (eksogen) memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada variabel terikat, model analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi pola interaksi antar variabel (endogen). Model untuk analisis jalur untuk menentukan penyebab. Agar penelitian ini dapat memenuhi memperoleh hasil penelitian yang baik maka data yang digunakan harus baik juga, untuk itu dilakukanlah uji instrumen penelitian. Korelasi, regresi, dan jalur ke variabel intervening semuanya digunakan dalam analisis jalur. Pola hubungan antar variabel diuraikan oleh analisis jalur, yang menjelaskan dampak langsung atau tidak langsung dari semua faktor independen pada variabel dependen. Adapun uji instrumen yang digunakan yakni uji reliabilitas dan validitas. Selain itu, uji deskriptif dilakukan untuk menjelaskan distribusi data instrumen penelitian serta pengujian hipotesis untuk mengatasi perumusan kesulitan penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Deskripsi	Kriteria	Frekuensi	Persenan	Keterangan
Gender	Perempuan	58	58%	Jumlah responden mahasiswa didominasi oleh Perempuan
	Laki-Laki	42	42%	
Pendidikan	Semester 1-3	26	26%	Jumlah responden yang pernah melamar kerja didominasi oleh mahasiswa tingkat akhir
	Semester 4-6	29	29%	
	Tingkat Akhir	48	48%	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil penelitian ini berdasarkan jawaban dari 100 responden mahasiswa Manajemen FEB UNM, yang dapat dilihat pada Tabel 1. Sebanyak 58 mahasiswa perempuan (58%) dan 42 mahasiswa laki-laki (42%) yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah merupakan mahasiswa aktif Manajemen FEB UNM, mahasiswa tingkat akhir atau sudah pernah melamar kerja, memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait teknologi dan AI, aktif menggunakan teknologi digital dan berminat dalam mencari kerja.

#### Uji Validitas

Peneliti melakukan pengujian terkait validitas data untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan agar diketahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	No. Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Artificial Intelligence (X1)	1	0,281	0,005	Semuanya Valid
	2	0,388	0,000	
	3	0,548	0,000	
	4	0,477	0,000	
	5	0,509	0,000	
	6	0,407	0,000	
	7	0,363	0,000	
	8	0,526	0,000	
	9	0,521	0,000	
Teknologi (X2)	1	0,408	0,000	Semuanya Valid
	2	0,460	0,000	

*Studi Pengaruh Artificial Intelligence dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator*  
Romansyah Sahabuddin et al

	3	0,567	0,000	
	4	0,682	0,000	
	5	0,442	0,000	
	6	0,615	0,000	
	7	0,502	0,000	
	8	0,546	0,002	
Minat Kerja Mahasiswa (Y)	1	0,430	0,000	Semuanya Valid
	2	0,329	0,001	
	3	0,338	0,001	
	4	0,580	0,00	
	5	0,453	0,000	
	6	0,641	0,000	
	7	0,631	0,000	
	8	0,682	0,000	
	9	0,442	0,000	
Proses Rekrutmen Berbasis Digital (Z)	1	0,441	0,000	Semuanya Valid
	2	0,499	0,000	
	3	0,511	0,000	
	4	0,554	0,000	
	5	0,468	0,000	
	6	0,460	0,000	
	7	0,633	0,000	
	8	0,417	0,000	
	9	0,522	0,000	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Artificial Intelligence (X1)	0,755	0,60	Semua Reliabel
Teknologi (X2)	0,799	0,60	
Minat Kerja Mahasiswa (Y)	0,748	0,60	
Proses Rekrutmen Berbasis Digital (Z)	0,734	0,60	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel yang di atas menampilkan *Cronbach Alpha* untuk setiap poin untuk pertanyaan yang melibatkan variabel X, Y, dan Z dengan jumlah pertanyaan di atas 0,60, menunjukkan semua poin dapat dipercaya dan dianggap mempunyai nilai yang tetap.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T**

Uji T digunakan untuk menguji efek masing-masing variabel pada dirinya sendiri, independen dari variabel dependen. Nilai Sig. dan t yang diperoleh dari tabel koefisien adalah nilai yang digunakan untuk memperoleh hasil uji T. Persyaratan penerimaan uji T menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen jika Sig 0,05 dan T Hitung > T Tabel (1,679).

**Tabel 4. Uji T**

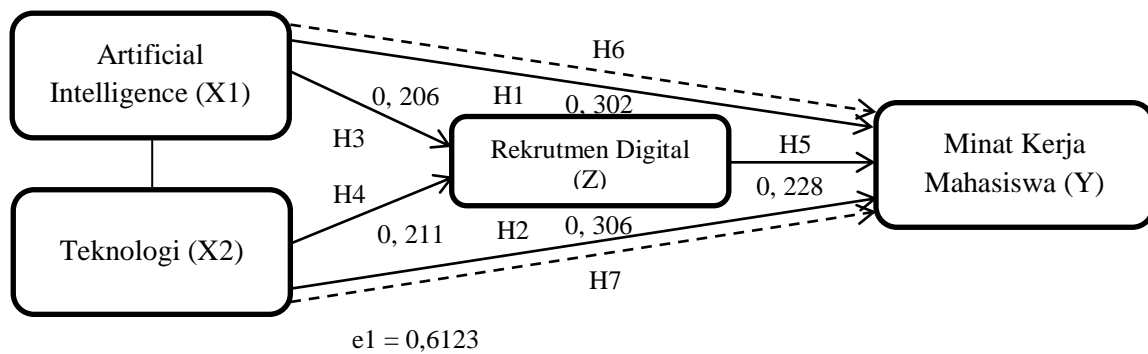
Hipotesis	Nilai T	Nilai Sig.	Keterangan
H1 X1 terhadap Y	2,248	0,023	Semua Diterima

H2	X2 terhadap Y	2,251	0,025
H3	X1 terhadap Z	2,981	0,247
H4	X2 terhadap Z	3,124	0,017
H5	Z terhadap Y	2,778	0,023
H6	X1 terhadap Y melalui Z	2,556	0,019
H7	X2 terhadap Y melalui Z	2,786	0,023

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

**Analisis Jalur (Path Analysis)**

Koefisien jalur ini mengacu pada tabel output uji regresi linear pada bagian *coefficients*. Adapun output dari uji SPSS ditemukan bahwa nilai beta yaitu X1 sebesar 0,305, X2 sebesar 0,314 dan Z sebesar 0,752. Nilai beta ini kemudian akan digunakan sebagai alat ukur untuk uji sobel sebagai pengambilan keputusan pada analisis jalur ini. Berikut adalah skema output nilai uji SPSS pada analisis jalur :



**Gambar 1. Skema Analisis Jalur**

Pengaruh X1 terhadap Y melalui Z : Nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y mendapatkan nilai 0.302 dan pengaruh tidak langsung (melalui variabel intervening) adalah hasil dari perkalian nilai beta X1 terhadap Z dan nilai beta Z terhadap Y. Pengaruh X2 terhadap Y melalui Z : Nilai pengaruh langsung X2 terhadap Y mendapatkan nilai 0.306 dan pengaruh tidak langsung (melalui variabel intervening) adalah hasil dari perkalian nilai beta X2 terhadap Z dan nilai beta Z terhadap Y. Maka nilai pengaruh tidak langsung ( $0.206 \times 0.754 = -0.1554$ ), dan ( $0.211 \times 0.754 = 0.1590$ ). Maka pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung. **Maka melalui variabel Z (intervening), X1 dan X2 mempengaruhi Y.**

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Artificial Intelligence Terhadap Minat Kerja Mahasiswa**

Pada penelitian ini adanya faktor Artificial Intelligence memiliki pengaruh positif terhadap minat kerja mahasiswa yang dimana pengaruh Artificial Intelligence ini semakin menjadi elemen penting dalam dunia bisnis dan manajemen. Dengan kemajuan teknologi, mahasiswa yang memiliki pemahaman dan keterampilan dalam AI memiliki keunggulan kompetitif di pasar kerja. Sebuah studi oleh (Chui et al., 2017) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi AI cenderung mencari karyawan yang terampil dalam teknologi ini, sehingga mendorong mahasiswa untuk memperdalam pengetahuan mereka di bidang ini.

Penelitian oleh (Allal-Chérif et al., 2021) menunjukkan bahwa AI dapat meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya menarik mahasiswa untuk berkarir di sektor-sektor yang memanfaatkan teknologi ini. Dengan demikian, pemahaman tentang AI tidak hanya menjadi keterampilan tambahan, tetapi juga menjadi salah satu faktor penentu minat kerja mahasiswa. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa ketergantungan pada AI dapat menimbulkan ketidakpastian di kalangan mahasiswa. Misalnya, studi oleh (Arntz et al., 2016) mencatat bahwa kekhawatiran tentang potensi penggantian pekerjaan oleh AI dapat membuat mahasiswa ragu untuk mengejar karir di bidang manajemen. Mereka mungkin merasa bahwa keterampilan yang mereka pelajari tidak akan relevan dalam beberapa tahun ke depan, sehingga dapat mengurangi minat kerja mereka. Ketidakpastian ini menunjukkan perlunya pendidikan yang lebih baik mengenai bagaimana AI dapat menjadi alat yang mendukung, bukan ancaman bagi karir mereka.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa tantangan yang dihadapi mahasiswa manajemen terkait dengan pengaruh AI, dampak positifnya pada minat kerja tidak dapat diabaikan. Pendidikan dan pelatihan yang memadai dalam bidang AI dapat membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan yang relevan dan meningkatkan kepercayaan diri mereka untuk memasuki pasar kerja yang semakin dipengaruhi oleh teknologi (Leoste et al., 2021). Mengingat bahwa banyak industri beralih ke solusi berbasis AI, mahasiswa manajemen yang siap dan terampil dalam teknologi ini akan memiliki peluang yang lebih besar untuk sukses di masa depan.

### **Pengaruh Teknologi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa**

Pada penelitian ini perkembangan teknologi berpengaruh positif terhadap minat kerja mahasiswa. Perkembangan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis dan manajemen, yang secara langsung mempengaruhi minat kerja mahasiswa. Teknologi, terutama dalam bentuk digitalisasi dan otomatisasi, menciptakan peluang baru yang menarik bagi mahasiswa manajemen. Sebuah studi oleh (Hossain, 2023) menunjukkan bahwa mahasiswa yang terpapar pada penggunaan teknologi modern dalam pembelajaran cenderung memiliki minat yang lebih tinggi untuk berkarir di sektor-sektor yang memanfaatkan teknologi, seperti pemasaran digital dan analisis data.

Penggunaan alat seperti simulasi bisnis dan platform pembelajaran online memungkinkan mahasiswa untuk lebih memahami dinamika pasar dan pengambilan keputusan. Penelitian oleh (Chiang & Liu, 2023) menekankan bahwa integrasi teknologi dalam pendidikan manajemen tidak hanya meningkatkan keterampilan praktis tetapi juga memotivasi mahasiswa untuk berkarir di bidang yang relevan dengan teknologi. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan dampak positif yang konsisten. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh (Wang et al., 2021; Wang et al., 2022), menemukan bahwa ketidakpastian mengenai kemajuan teknologi dapat membuat mahasiswa merasa cemas tentang masa depan karir mereka. Tantangan seperti ini menunjukkan perlunya bimbingan dan informasi yang jelas mengenai bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan, bukan mengancam, karir di bidang manajemen (Dwivedi et al., 2021).

### **Pengaruh Artificial Intelligence Terhadap Proses Rekrutmen Berbasis Digital**

Pada penelitian ini dengan adanya pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) berpengaruh positif terhadap proses rekrutmen berbasis digital pada perusahaan. Artificial Intelligence (AI) telah merevolusi proses rekrutmen berbasis digital dengan membawa efisiensi dan efektivitas yang signifikan. Dalam konteks ini, penggunaan AI dalam rekrutmen tidak hanya mempercepat proses seleksi, tetapi juga meningkatkan akurasi dalam mencocokkan kandidat dengan kebutuhan

perusahaan. Penelitian oleh (FraiJ & László, 2021) menunjukkan bahwa penerapan algoritma AI dalam analisis resume dapat mengurangi bias manusia dan menghasilkan pilihan kandidat yang lebih objektif, sehingga meningkatkan kualitas rekrutmen.

Salah satu aspek positif dari penerapan AI dalam rekrutmen adalah kemampuannya untuk menganalisis data dalam jumlah besar secara cepat. Sistem berbasis AI dapat menilai ribuan aplikasi dalam hitungan detik, mencari pola yang mungkin terlewatkan oleh perekrut manusia. Menurut studi oleh (van Esch et al., 2021), penggunaan AI dalam analisis data kandidat tidak hanya mempercepat proses, tetapi juga menghasilkan kandidat yang lebih sesuai dengan kriteria yang ditentukan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat turnover karyawan. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam rekrutmen dapat menghadirkan tantangan. Misalnya, penelitian oleh Battina (2018) menyoroti risiko bahwa algoritma AI dapat mencerminkan bias yang ada dalam data pelatihan mereka, sehingga menghasilkan keputusan rekrutmen yang tidak adil.

Selain itu, ketidakpastian terkait transparansi dan interpretasi hasil dari sistem AI juga menjadi perhatian. Penelitian oleh (Köchling et al., 2021) menunjukkan bahwa kandidat mungkin merasa cemas tentang bagaimana data mereka digunakan dan diproses oleh algoritma, yang dapat memengaruhi pengalaman kandidat selama proses rekrutmen. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memastikan bahwa proses rekrutmen berbasis AI tetap transparan dan komunikatif, sehingga kandidat merasa dihargai dan memahami langkah-langkah yang diambil. Secara keseluruhan, pengaruh AI terhadap proses rekrutmen berbasis digital dapat dianggap positif dan signifikan jika diterapkan dengan bijak. Meskipun ada tantangan dan risiko yang terkait, manfaat yang ditawarkan oleh AI dalam hal efisiensi, akurasi, dan pengurangan bias sangat berharga.

### **Pengaruh Teknologi Terhadap Proses Rekrutmen Berbasis Digital**

Pada penelitian ini adanya teknologi berpengaruh positif terhadap proses rekrutmen berbasis digital. Perkembangan teknologi telah mengubah secara signifikan proses rekrutmen berbasis digital, memberikan manfaat positif bagi perusahaan dan kandidat. Dengan memanfaatkan platform digital, perusahaan dapat menjangkau kandidat lebih luas dan efisien. Penelitian oleh (Susanto & Hamzali, 2024) menunjukkan bahwa penggunaan situs web dan media sosial dalam rekrutmen meningkatkan visibilitas lowongan kerja, memungkinkan perusahaan menarik talenta yang lebih beragam dan berkualitas. Studi oleh (Mukhtar & Masradin, 2023) menemukan bahwa penggunaan teknologi dalam pengolahan aplikasi tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga meningkatkan akurasi dalam pemilihan kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Ini membantu mengurangi beban kerja tim HR dan memungkinkan mereka fokus pada aspek strategis lainnya.

Namun, ada tantangan yang perlu diperhatikan terkait penggunaan teknologi dalam rekrutmen. Penelitian oleh (Scott et al., 2022) menunjukkan bahwa ketergantungan pada algoritma dapat menyebabkan kehilangan elemen manusia dalam proses rekrutmen, yang penting untuk membangun hubungan dengan kandidat. Selain itu, penggunaan teknologi juga dapat menimbulkan kekhawatiran terkait privasi dan keamanan data kandidat, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat merusak reputasi perusahaan. Tantangan lainnya adalah risiko bias dalam algoritma rekrutmen. Penelitian oleh (Köchling & Wehner, 2020) mengungkapkan bahwa algoritma dapat mencerminkan bias historis dari data pelatihan, menghasilkan keputusan yang tidak adil bagi kandidat tertentu. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa teknologi yang digunakan dalam proses rekrutmen bersifat transparan dan adil.

### **Pengaruh Proses Rekrutmen Berbasis Digital Terhadap Minat Kerja Mahasiswa**

Pada penelitian ini pada proses rekrutmen yang berbasis digital berpengaruh positif terhadap minat kerja mahasiswa dan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi minat kerja mahasiswa. Dengan kemudahan akses informasi lowongan kerja dan interaksi yang lebih cepat melalui platform online, mahasiswa kini lebih tertarik untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen. Penelitian oleh (Gilch & Sieweke, 2021) menunjukkan bahwa mahasiswa yang terpapar pada platform rekrutmen digital merasa lebih terhubung dengan peluang kerja, yang secara langsung meningkatkan minat mereka untuk melamar. Mahasiswa dapat mengakses informasi kapan saja dan

di mana saja, yang sangat penting bagi mereka yang mungkin memiliki jadwal kuliah yang padat. Studi oleh (Yang et al., 2022) mengindikasikan bahwa kemudahan dalam mengakses dan melamar pekerjaan secara online dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa untuk mencoba berbagai kesempatan, membuat mereka lebih proaktif dalam mencari pekerjaan.

Namun, ada juga tantangan yang perlu diperhatikan. Penelitian oleh (Ruswana et al., 2024) menunjukkan bahwa meskipun banyak mahasiswa tertarik pada rekrutmen digital, mereka juga mengalami kesulitan dalam bersaing di pasar yang sangat kompetitif. Sebuah studi oleh (Romanko & O'mahony, 2022) mencatat bahwa kurangnya pemahaman tentang teknik pencarian kerja online dan penyusunan CV yang menarik dapat mengurangi peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memberikan bimbingan dan pelatihan tentang cara menggunakan teknologi rekrutmen dengan baik.

### **Pengaruh Teknologi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa**

Pada penelitian ini adanya perkembangan teknologi berpengaruh positif terhadap minat kerja mahasiswa. Teknologi memberikan akses yang lebih luas terhadap informasi tentang peluang kerja, sehingga mahasiswa dapat lebih mudah menemukan dan mengeksplorasi karir yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka. Penelitian oleh (McKenzie et al., 2018) menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif menggunakan platform digital untuk mencari informasi kerja menunjukkan tingkat minat yang lebih tinggi untuk berkarir di sektor-sektor yang berbasis teknologi. Salah satu dampak positif teknologi adalah kemampuannya untuk memperkaya pengalaman belajar. Dengan adanya alat pembelajaran berbasis teknologi, seperti simulasi bisnis dan kursus online, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Menurut penelitian oleh (Beer & Mulder, 2020), mahasiswa yang terpapar pada teknologi dalam pendidikan lebih cenderung merasa percaya diri untuk memasuki dunia kerja dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan dampak positif yang konsisten. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh (Lal et al., 2023), menemukan bahwa ketergantungan pada teknologi dapat mengurangi interaksi sosial di kalangan mahasiswa. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya keterampilan interpersonal yang penting dalam lingkungan kerja, sehingga memengaruhi minat mereka untuk melamar pekerjaan di bidang yang membutuhkan kolaborasi dan komunikasi. Selain itu, ada kekhawatiran terkait aksesibilitas teknologi. Penelitian oleh (Thiem & Dasgupta, 2022) mengindikasikan bahwa mahasiswa yang tidak memiliki akses yang memadai ke teknologi cenderung merasa terpinggirkan dalam proses pencarian kerja. Hal ini dapat mengurangi minat mereka untuk berkarir, karena mereka merasa kurang berdaya dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang memiliki akses lebih baik.

### **Pengaruh Artificial Intelligence Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Melalui Proses Rekrutmen Berbasis Digital**

Pada penelitian ini pengaruh Artificial Intelligence terhadap minat kerja mahasiswa berpengaruh positif dan signifikan melalui proses rekrutmen berbasis digital sebagai variabel intervening. Artificial Intelligence (AI) telah menjadi faktor yang semakin penting dalam membentuk dinamika rekrutmen berbasis digital. Implementasi AI dalam proses rekrutmen ini dapat memengaruhi minat kerja mahasiswa secara positif dan signifikan, dengan rekrutmen digital bertindak sebagai variabel intervening yang menghubungkan teknologi AI dengan minat mahasiswa. Studi oleh (Hunkenschroer & Luetge, 2022) menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam analisis resume dan penyaringan aplikasi memberikan manfaat berupa seleksi yang lebih cepat dan akurat. Hal ini membuat mahasiswa merasa bahwa peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih adil dan terukur, yang pada akhirnya meningkatkan minat mereka untuk terlibat dalam proses rekrutmen.

Proses rekrutmen berbasis digital, yang diperkuat oleh AI, juga memberi mahasiswa fleksibilitas yang lebih besar dalam melamar pekerjaan. Penelitian oleh (Upadhyay et al., 2018) menunjukkan bahwa rekrutmen digital berbasis AI membantu menghubungkan kandidat dengan

peluang yang lebih relevan, yang meningkatkan minat mereka untuk melamar dan mengejar karir di sektor-sektor yang memanfaatkan teknologi ini. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan sisi negatif dari penggunaan AI dalam rekrutmen. Misalnya, studi oleh (Raghavan et al., 2020) mengungkapkan bahwa AI dalam rekrutmen dapat mewarisi bias dari data pelatihan yang digunakan, yang berpotensi menghalangi kandidat dari latar belakang tertentu. Hal ini dapat menurunkan minat kerja mahasiswa jika mereka merasa bahwa proses tersebut tidak sepenuhnya adil atau inklusif.

### **Pengaruh Artificial Intelligence Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Melalui Teknologi**

Pada penelitian ini Artificial Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa melalui teknologi sebagai variabel intervening. Artificial Intelligence (AI) telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan pendidikan. Salah satu dampak penting dari penerapan AI adalah pengaruhnya terhadap minat kerja mahasiswa. Teknologi yang berbasis AI seperti platform pembelajaran adaptif, simulasi bisnis, dan analisis data memungkinkan mahasiswa untuk memperoleh keterampilan yang relevan dengan dunia kerja modern. Penelitian oleh (Zawacki-Richter et al., 2019) menunjukkan bahwa teknologi yang didukung oleh AI membuat pembelajaran lebih personal dan interaktif, yang secara langsung berdampak pada minat mahasiswa dalam mengeksplorasi karir yang menggunakan teknologi serupa. Dengan meningkatnya paparan terhadap AI di lingkungan belajar, mahasiswa merasa lebih termotivasi untuk mengejar karir yang memanfaatkan teknologi ini.

Penelitian oleh (Upadhyay et al., 2018) menunjukkan bahwa AI dalam teknologi rekrutmen membantu mahasiswa menemukan peluang yang lebih relevan, yang pada gilirannya meningkatkan minat mereka untuk memasuki dunia kerja. Teknologi yang berbasis AI tidak hanya memberikan informasi yang lebih akurat, tetapi juga memberikan pengalaman rekrutmen yang lebih efisien dan transparan. Meskipun pengaruh AI terhadap minat kerja melalui teknologi umumnya positif, beberapa penelitian menunjukkan adanya tantangan yang perlu diatasi. Penelitian oleh (Raghavan et al., 2020) mengungkapkan bahwa bias dalam data pelatihan yang digunakan oleh AI dapat menimbulkan ketidakadilan dalam proses seleksi, yang dapat mengurangi minat mahasiswa untuk melamar pekerjaan.

## **5. KESIMPULAN**

Artificial Intelligence (AI) dan teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja mahasiswa, terutama ketika diintegrasikan melalui proses rekrutmen berbasis digital sebagai variabel intervening. AI yang diterapkan dalam teknologi pembelajaran dan proses rekrutmen berbasis digital meningkatkan efisiensi, personalisasi, dan relevansi kesempatan kerja bagi mahasiswa. Penggunaan AI dalam platform pembelajaran dan rekrutmen memungkinkan mahasiswa mendapatkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri modern, meningkatkan motivasi mereka untuk terlibat dalam dunia kerja. Meskipun ada tantangan seperti potensi bias algoritma dan kekhawatiran tentang penggantian peran manusia, manfaat yang ditawarkan AI dalam mempermudah akses informasi dan memperkaya pengalaman belajar jauh lebih signifikan. Oleh karena itu, kolaborasi antara institusi pendidikan dan industri dalam pemanfaatan AI dan teknologi sangat penting untuk memastikan mahasiswa siap menghadapi tantangan pasar kerja yang semakin terdigitalisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, A. (2022). Challenges of human resources governance in facing the era of digital-based economic competition. *International Journal of Business, Economics & Management*, 5(3), 166–175. <https://doi.org/10.21744/ijbem.v5n3.1929>
- Allal-Chérif, O., Yela Aránega, A., & Castaño Sánchez, R. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence.

- Technological Forecasting and Social Change*, 169(January).  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). ELS issues in robotics and steps to consider them Part 3 : Ethics Roadmap. *ZEW-Gutachten Und Forschungsberichte*, 1–10.
- Baykal, E. (2019). Digital era and new methods for employee recruitment. *Handbook of Research on Strategic Fit and Design in Business Ecosystems*, January, 412–430.  
<https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1125-1.ch018>
- Beer, P., & Mulder, R. H. (2020). The effects of technological developments on work and their implications for continuous vocational education and training: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 11(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00918>
- Brous, P., Janssen, M., & Herder, P. (2019). Internet of Things adoption for reconfiguring decision-making processes in asset management. *Business Process Management Journal*, 25(3), 495-511.
- Chiang, Y.-C., & Liu, S.-C. (2023). The Effects Of Extended Reality Technologies In Stem Education On Students' Learning Response And Performance. *Journal of Baltic Science Education*, 22(4), 568–578. <https://doi.org/10.33225/jbse/23.22.568>
- Chui, M., Francisco, S., & London, T. A. (2017). Artificial Intelligence the Next Digital Frontier ? *McKinsey and Company Global Institute*, 3(6), 6–8.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard business review*, 96(1), 108-116.
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Duan, Y., Dwivedi, R., Edwards, J., Eirug, A., Galanos, V., Ilavarasan, P. V., Janssen, M., Jones, P., Kar, A. K., Kizgin, H., Kronemann, B., Lal, B., Lucini, B., ... Williams, M. D. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>
- FraiJ, J., & László, V. (2021). literature Review: Artificial Intelligence Impact on the Recruitment Process A Literature Review: Artificial Intelligence Impact On The Recruitment Process. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(1), 108–119.  
<https://doi.org/10.21791/ijems.2021.1.10>.
- Frankiewicz, B., & Chamorro-Premuzic, T. (2020). Digital transformation is about talent, not technology. *Harvard Business Review*, 6(3), 1-6.
- Gandrita, A., Bastos, B., Gandrita, D. M., & Costa, D. (2022). Digitalization through Pandemic Crisis: Effects on Technology, Processes & Human Capital. *Journal of Management and Business: Research and Practice*, 14(2).
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 53–82. <https://doi.org/10.1177/2397002220952734>
- Han, J., Kelley, T., & Knowles, J. G. (2021). Factors Influencing Student STEM Learning: Self-Efficacy and Outcome Expectancy, 21st Century Skills, and Career Awareness. *Journal for STEM Education Research*, 4(2), 117–137. <https://doi.org/10.1007/s41979-021-00053-3>
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hafiar, H., Ma'mun, T. N., Wibowo, H., Nugraha, Y., & Siswadi, A. G. P. (2020). Readiness of technology adaptation towards digital-based entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship*, 24(1), 1-5.
- Hossain, K. (2023). Evaluation of Technological Breakthrough in Global Education and Future Employment Opportunity. *Journal of Liberal Arts and Humanities (JLAH) Issue*, 4(8), 1–62. <https://doi.org/10.48150/jlah.v4no8.2023.a1>
- Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 178, Issue 4). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>

- Irving, B. A., Borgen, W., & Hoejidal, L. (2020). Challenging perspectives on the life-design career paradigm: Critical reflections and re/constructions. *International Perspectives on Research in Educational and Career Guidance: Promoting Equity Through Guidance*, 3-17.
- Köchling, A., Riazzy, S., Wehner, M. C., & Simbeck, K. (2021). Highly Accurate, But Still Discriminatory: A Fairness Evaluation of Algorithmic Video Analysis in the Recruitment Context. *Business and Information Systems Engineering*, 63(1), 39–54. <https://doi.org/10.1007/s12599-020-00673-w>
- Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. *Business Research*, 13(3), 795–848. <https://doi.org/10.1007/s40685-020-00134-w>
- Lal, B., Dwivedi, Y. K., & Haag, M. (2023). Working from Home During Covid-19: Doing and Managing Technology-enabled Social Interaction With Colleagues at a Distance. *Information Systems Frontiers*, 25(4), 1333–1350. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10182-0>
- Leoste, J., Öun, T., Loogma, K., & San Martín López, J. (2021). Designing training programs to introduce emerging technologies to future workers—a pilot study based on the example of artificial intelligence enhanced robotics. *Mathematics*, 9(22). <https://doi.org/10.3390/math9222876>
- McKenzie, S., Coldwell-Neilson, J., & Palmer, S. (2018). Understanding the career development and employability of information technology students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 10(4), 456–468. <https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2018-0033>
- Mihaljević, H., Müller, I., Dill, K., Yollu-Tok, A., & von Grafenstein, M. (2023). More or less discrimination? Practical feasibility of fairness auditing of technologies for personnel selection. *AI & SOCIETY*, 1-17.
- Mukhtar, A., & Masradin. (2023). Bagaimana Teknologi Era 4 . 0 Menerapkan Rekrutmen ? ( Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Paraduta : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 77–89.
- Nørskov, S., Damholdt, M. F., Ulhøi, J. P., Jensen, M. B., Mathiasen, M. K., Ess, C. M., & Seibt, J. (2022). Employers' and applicants' fairness perceptions in job interviews: using a teleoperated robot as fair proxy. *Technological Forecasting and Social Change*, 179(March). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121641>
- Pamungkas, I. B., & Praditya, A. (2024). Tinjauan Pustaka: Dampak Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) Pada Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital. ... *Journal Of Reflection: Economic ...*, 7(3), 610–624. <http://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/904%0Ahttp://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/904/624>
- Quinlan, K. M., & Renninger, K. A. (2022). Rethinking employability: how students build on interest in a subject to plan a career. *Higher Education*, 84(4), 863–883. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00804-6>
- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. *FAT\* 2020 - Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 469–481. <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>
- Rêgo, B. S., Lourenço, D., Moreira, F., & Pereira, C. S. (2024). Digital transformation, skills and education: A systematic literature review. *Industry and higher education*, 38(4), 336-349.
- Rismayadi, B. (2024). Opportunities and Challenges for Using Artificial Intelligence Technology in Human Resource Management-Budi Rismayadi Opportunities and Challenges for Using Artificial Intelligence Technology in Human Resource Management. *Journal Of Data Science*, 2(01), 32–40. <https://doi.org/10.54209/Science.v2i01>

- Romanko, O., & O'mahony, M. (2022). The Use of Online Job Sites for Measuring Skills and Labour Market Trends: A Review. *Economic Statistic Centre of Excellence (ESCoE)*, May. <https://ideas.repec.org/p/nsr/escoet/escoe-tr-19.html>
- Ruswana, C., Mariana, R., Fiki, A., & Maliki, B. I. (2024). YUME : Journal of Management Talent Management in the Digital Age: Optimizing Employee Potential through Technology. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 2024–2953.
- Scott, K. M., Wang, S. M., Miceli, M., Delobelle, P., Sztandar-Sztanderska, K., & Berendt, B. (2022). Algorithmic Tools in Public Employment Services: Towards a Jobseeker-Centric Perspective. *ACM International Conference Proceeding Series*, 2138–2148. <https://doi.org/10.1145/3531146.3534631>
- Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., & Thiel, L. (2020). The future of work in Europe.
- Stegehuis, F. J., & Bondarouk, T. (2021). *Digital Immigrants and Digital Natives: an explorative study into the adaptivity of technology*. 1–40.
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2024). *Peran Teknologi dalam Meningkatkan Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan The Role of Technology in Improving the Effectiveness of Employee Recruitment and Selection*. 7(8), 2746–2757. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i8.5898>
- Thiem, K. C., & Dasgupta, N. (2022). From Precollege to Career: Barriers Facing Historically Marginalized Students and Evidence-Based Solutions. *Social Issues and Policy Review*, 16(1), 212–251. <https://doi.org/10.1111/sipr.12085>
- Upadhyay, A. K., Khandelwal, K., Nandan, T., & Mishra, P. (2018). Sales technology usage. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 30(1), 257–271. <https://doi.org/10.1108/APJML-01-2017-0001>
- van der Vlies, R. (2020). Digital strategies in education across OECD countries: Exploring education policies on digital technologies.
- van Esch, P., Black, J. S., & Arli, D. (2021). Job candidates' reactions to AI-Enabled job application processes. *AI and Ethics*, 1(2), 119–130. <https://doi.org/10.1007/s43681-020-00025-0>
- Wang, Li, Z., Ouyang, Z., & Xu, Y. (2021). The Achilles Heel of Technology: How Does Technostress Affect University Students' Wellbeing and Technology-Enhanced Learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12322. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312322>
- Wang, Wei, C.-L., Lin, H.-H., Wang, S.-C., & Wang, Y.-S. (2022). What drives students' AI learning behavior: a perspective of AI anxiety. *Interactive Learning Environments*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/10494820.2022.2153147>
- Yang, S., Yang, J., Yue, L., Xu, J., Liu, X., Li, W., Cheng, H., & He, G. (2022). Impact of perception reduction of employment opportunities on employment pressure of college students under COVID-19 epidemic—joint moderating effects of employment policy support and job-searching self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.986070>
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0171-0>