

Penerimaan Teknologi Artificial Intelligence (AI) pada Proses Rekrutmen Dan Seleksi Oleh Pelamar Kerja

Muhammad Furqon Nugroho Putro^{1*}, Joko Siswanto²

¹⁾ Alumni Program Pasca Sarjana Teknik dan Manajemen Industri ITB

²⁾ Fakultas Teknologi Industri – ITB, Jl. Ganesa 10, Bandung, 40132, Indonesia

ABSTRAK

Penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi berkembang seiring dengan persaingan organisasi untuk mengidentifikasi, memilih, dan mempertahankan talenta terbaik. Teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi, yang menawarkan berbagai keuntungan dari perspektif organisasi. Namun, persepsi teknologi AI dari sudut pandang pelamar kerja belum banyak dibahas dalam literatur, sedangkan hal ini menjadi salah satu isu utama yang dapat mempengaruhi berbagai sikap dan perilaku pelamar kerja pasca-proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini berfokus pada penerimaan teknologi AI oleh pelamar kerja menggunakan model teoritis penerimaan teknologi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi intensi pelamar kerja menggunakan teknologi AI. Metode statistika PLS-SEM digunakan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Berdasarkan 166 responden di Jabodetabek dan Bandung yang belum pernah mengikuti proses rekrutmen dan seleksi yang menggunakan teknologi AI, didapatkan hasil penelitian bahwa persepsi manfaat, persepsi kemudahan, dan kepercayaan memiliki dampak positif terhadap intensi menggunakan AI, dengan sikap berperan sebagai mediator. Persepsi manfaat dan persepsi kemudahan memiliki dampak positif secara langsung terhadap intensi menggunakan AI. Selain itu, sikap dan pengaruh sosial juga berpengaruh positif pada intensi menggunakan AI. Sementara itu, persepsi pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif pada intensi menggunakan AI dalam proses rekrutmen dan seleksi oleh pelamar kerja. Secara pratik, berdasarkan penelitian ini, perusahaan yang menggunakan teknologi AI perlu memberikan informasi dan edukasi kepada pelamar kerja supaya memahami dan yakin pada teknologi AI dalam proses rekrutmen dan seleksi, mempromosikan penggunaan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi sesuai dengan target pasarnya, memperkenalkan bagaimana teknologi AI bekerja di proses rekrutmen dan seleksi, serta menyampaikan informasi yang jelas mengenai kemampuan teknologi AI.

Kata kunci: rekrutmen dan seleksi, artificial intelligence, pelamar kerja, penerimaan teknologi

ABSTRACT

The use of technology in the recruitment and selection process has evolved alongside organizational competition to identify, select, and retain top talent. Artificial Intelligence (AI) technology in recruitment and selection offers various advantages from an organizational perspective. However, job applicants' perceptions of AI technology have been rarely discussed in the literature, even though this issue significantly impacts their attitudes and work behaviors after the recruitment and selection process. This study focuses on job applicants' acceptance of AI technology using theoretical models of technology acceptance to understand the factors influencing their intention to use AI. The PLS-SEM statistical method was used for data processing with SmartPLS software. Based on data from 166 respondents in Jabodetabek and Bandung who had never participated in AI-based recruitment and selection, the study found that perceived usefulness, perceived ease of use, and trust positively influence the intention to use AI, with attitude acting as a mediator. Perceived usefulness and perceived ease of use also have a direct positive effect. Additionally, attitude and social influence positively affect the intention to use AI. However, perceived knowledge does not have a significant impact on job applicants' intention to use AI in recruitment and selection. In practice, based on this research, companies that use AI technology need to provide information and education to job applicants so that they understand and are confident in AI technology in the recruitment and selection process, promote the use of AI technology in the recruitment and selection process according to their target market, introduce how AI technology works in the recruitment and selection process, and provide clear information about the capabilities of AI technology.

Keywords: recruitment and selection, artificial intelligence, job applicant, technology acceptance

*Email corresponding author: furqonnugroho21@gmail.com

1. Pendahuluan

Mendapatkan pekerja yang ideal merupakan hal penting dan telah menjadi prioritas bagi banyak organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru dengan kriteria pengetahuan dan kemampuan tertentu sangat penting dilakukan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru pada umumnya meliputi peninjauan, penyaringan resume, mewawancarai kandidat, mencocokkan posisi yang sesuai, dsb (Jia dkk., 2018). Dari laporan McKinsey (Michaels dkk., 2001) mengidentifikasi "*War for Talent*" sebagai masalah strategis bisnis dan pendorong kesuksesan perusahaan yang signifikan. Dari laporan tersebut, pertempuran untuk mencari talenta atau Sumber Daya Manusia (SDM) akan berlangsung selama dua dekade kedepan karena permasalahan ekonomi dan sosial. Hal ini menunjukkan kebutuhan mendesak untuk menggunakan konsep dan metode yang telah teruji untuk menarik kandidat pekerja yang ideal untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan konsep yang tepat dengan mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkembang saat ini, dengan mengintegrasikan penggunaan teknologi digital untuk peningkatan MSDM suatu organisasi. Hal ini termasuk penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan organisasi dengan tujuan untuk menjadwalkan, melacak, melaksanakan, dan bahkan terkadang menilai pelamar kerja (Garcia dkk., 2023).

Organisasi terus melakukan upaya besar untuk mendorong penggunaan teknologi di proses rekrutmen dan seleksi. Munculnya internet, sebagai teknologi revolusioner pada 1990-an telah mengubah metode rekrutmen tradisional dan membuka jalan bagi rekrutmen elektronik seperti iklan pekerjaan, situs web perusahaan, dan sistem pelacakan pelamar (Ployhart dkk., 2017). Alasan utama organisasi menggunakan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah fleksibilitas, kecepatan, dan efektivitas biaya (Jones dkk., 2002). Teknologi *Artificial Intelligence* (AI) juga semakin diperhatikan dengan perekrutan otomatis kandidat yang menawarkan berbagai keuntungan dari perspektif organisasi (Ochmann & Laumer, 2020). Pada umumnya, teknologi AI dapat ditemukan dalam berbagai tahap rekrutmen dan seleksi, seperti menulis iklan pekerjaan, menyaring resume pelamar, dan menganalisis wawancara video melalui perangkat lunak pengenalan wajah (Hunkenschroer & Luetge, 2022)

Menurut laporan oleh Maximize Market Research, ukuran pasar rekrutmen berbasis AI memiliki nilai sebesar USD 661,56 juta pada tahun 2023, diproyeksikan mengalami pertumbuhan signifikan, dengan ukuran pasar diperkirakan mencapai USD 1119,80 juta pada tahun 2030, menunjukkan CAGR yang kuat sebesar 6.8% selama periode perkiraan. Hal ini menunjukkan bahwa pasar rekrutmen berbasis AI memiliki potensi untuk berkembang. Pasar perekrutan AI memiliki potensi pengembangan yang sangat baik. Kemajuan teknologi merupakan pendorong utama pertumbuhan. Kemajuan perangkat lunak tidak pernah berhenti. Dalam perangkat lunak, fitur dan aplikasi baru selalu ditambahkan. Di tahun-tahun mendatang, perangkat lunak untuk perekrutan AI akan memiliki banyak fitur baru dan yang telah disempurnakan. Perkembangan baru ini akan meningkatkan minat konsumen pasar

Dari wawancara pendahuluan pada perusahaan yang telah menggunakan AI pada proses rekrutmen dan seleksi. Diketahui bahwa teknologi AI sangat efektif dalam membantu proses rekrutmen dan seleksi. Dengan menggunakan teknologi AI, proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih simpel dikarenakan sudah tersortir kandidat terbaik untuk masuk ke tahap wawancara. Akan tetapi, penggunaan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi perlu memperhatikan penerimaan dan reaksi atau persepsi dari pelamar kerja atau kandidat karena interaksi antara teknologi dengan proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru juga berdampak pada reaksi atau persepsi dari pelamar kerja (Horodyski, 2023). Oleh karena itu, dari sudut pandang organisasi, penting untuk memahami faktor-faktor apa yang memengaruhi penerimaan pelamar kerja terhadap teknologi AI dalam proses rekrutmen dan seleksi

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas reaksi pekar kerja mengenai penggunaan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi, serta wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kekhawatiran dari pelamar kerja terhadap teknologi AI. Kekhawatiran ini dapat berdampak pada kurang optimal penggunaan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi. Selain itu, prosedur yang kurang disukai di proses rekrutmen dan seleksi oleh pelamar kerja dapat berdampak pada pandangan pelamar kerja terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Pengalaman pelamar kerja yang positif juga secara intrinsik terkait dengan citra positif yang disajikan oleh organisasi atau perusahaan (Ore & Sposato, 2022). Akan tetapi, pada penelitian terdahulu tidak banyak yang membahas persepsi dari sudut pandang pelamar kerja. Penelitian terdahulu banyak membahas dari sudut pandang pelamar kerja dari sudut pandang perusahaan, seperti penelitian Chowdhury, M. S. (2022), Garcia, R. L. F., Huang, Y. K., & Kwok, L. (2023), dan Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Penelitian ini menyelesaikan gap penelitian terdahulu dengan berfokus pada sudut pandangan pelamar kerja terkait penggunaan teknologi di proses rekrutmen dan seleksi, khususnya teknologi AI.

Untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan teknologi AI oleh pelamar kerja di proses rekrutmen dan seleksi, digunakan model penerimaan teknologi yang sudah banyak digunakan. Berdasarkan Kelly dkk. (2023) dari perspektif teoritis *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) (Venkatesh &

Davis, 2000) adalah model yang paling umum diterapkan untuk menilai penerimaan pengguna terhadap teknologi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang model penerimaan teknologi AI, baik teknologi AI secara umum maupun yang digunakan di proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian Brenner dkk. (2016) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pelamar kerja terhadap teknologi AVI. Penelitian tersebut mengembangkan teori TAM dengan tambahan faktor sisi psikologi pelamar kerja. Penelitian Choung dkk. (2022) juga mengeksplorasi faktor kepercayaan pada penerimaan teknologi berbasis AI *voice assistance*. Penelitian tersebut juga mengembangkan model penerimaan TAM dengan tambahan faktor kepercayaan. Penelitian Horodyski (2023) meneliti tentang persepsi pelamar kerja terhadap penggunaan AI di proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian tersebut menggunakan teori penerimaan teknologi berupa TAM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan pengguna dan juga pengembang teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi untuk mengembangkan sistem yang sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi pelamar kerja untuk menggunakan dan menerima AI di proses rekrutmen dan seleksi.

2. Metode Penelitian

2.1 Pengembangan Model dan Hipotesis Penelitian

Teori TAM dalam versi aslinya (Davis, 1989) mengusulkan bahwa manfaat yang dirasakan adalah struktur yang menghasilkan sikap positif terhadap teknologi baru. Ketika suatu teknologi dianggap memberikan manfaat bagi penggunanya, sikap terhadap teknologi tersebut akan baik. Apabila pelamar kerja merasa teknologi AI memberikan manfaat, maka mereka akan memberikan penilaian yang baik atau berpersepsi bahwa teknologi AI adalah teknologi yang bagus. Venkatesh dkk. (2003) juga menyatakan bahwa orang cenderung menggunakan atau tidak menggunakan teknologi berdasarkan sejauh yang mereka yakini bahwa teknologi tersebut akan membantu mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Manfaat yang dirasakan sangat memotivasi pelamar kerja untuk menggunakan teknologi AI dan pelamar kerja dapat menerima teknologi AI pada proses rekrutmen dan seleksi karena teknologi tersebut memberikan banyak manfaat bagi pengguna (Horodyski, 2023).

- H₁: Persepsi Manfaat berpengaruh secara positif terhadap Sikap
- H₂: Persepsi Manfaat berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI

Davis (1989) melalui teori TAM dalam versi aslinya menyatakan bahwa kemudahan penggunaan merupakan variabel yang menghasilkan sikap positif terhadap teknologi baru. Teknologi yang lebih sulit digunakan atau dikontrol lebih rentan untuk ditolak pengguna baru. Apabila pelamar kerja atau kandidat merasa teknologi AI mudah untuk mereka gunakan di proses rekrutmen dan seleksi, maka mereka akan memberikan penilaian yang baik atau berpersepsi bahwa teknologi AI adalah teknologi yang bagus. Suatu sistem yang dianggap lebih mudah digunakan dibandingkan sistem lainnya, kemungkinan besar akan diterima oleh pengguna. Berdasarkan kriteria ini sebagai prasyarat penerimaan teknologi AI, dapat diasumsikan bahwa kandidat pekerja yang berasumsi bahwa alat AI mudah digunakan akan mendukung penggunaannya dalam perekrutan.

- H₃: Persepsi Kemudahan berpengaruh secara positif terhadap Sikap
- H₄: Persepsi Kemudahan berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI

Kelly dkk. (2023) melalui penelitian tinjauan sistematis menyatakan bahwa Kepercayaan merupakan salah satu variabel tambahan yang paling sering digunakan pada kerangka teori TAM dan UTAUT. Kepercayaan adalah sikap subjektif yang memungkinkan individu mengambil keputusan yang dianggap rentan (Kelly dkk. 2023). Kepercayaan terhadap teknologi memungkinkan pengguna untuk percaya bahwa penggunaan suatu perangkat akan mencapai tujuan yang diinginkan. Kepercayaan terhadap teknologi dapat meningkatkan sikap positif terhadap teknologi dan intensi penggunaan yang lebih tinggi. Choung dkk. (2022) berpendapat bahwa variabel Kepercayaan dapat ditambahkan dalam model penerimaan teknologi yang membahas tentang teknologi yang menyerupai manusia, seperti teknologi AI pada proses rekrutmen dan seleksi.

- H₅: Kepercayaan berpengaruh secara positif terhadap Sikap

Pengaruh sosial didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasa bahwa orang lain yang penting percaya bahwa dia harus menggunakan sistem atau teknologi baru (Venkatesh dkk., 2003). Seseorang dapat mengubah niatnya sebagai respons terhadap tekanan sosial yang ingin dipatuhi oleh individu tersebut. Penelitian Gado dkk. (2021) menyatakan bahwa Pengaruh Sosial ternyata menjadi prediktor penting untuk ditambahkan dalam penelitian penerimaan teknologi AI.

- H₆: Pengaruh Sosial berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI

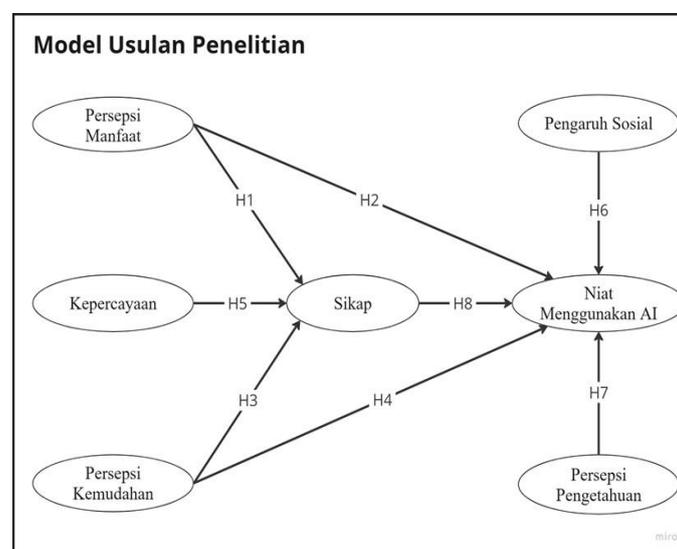
Gado dkk. (2021) menyatakan bahwa sikap seseorang terhadap suatu topik, perilaku, atau objek juga bergantung pada pengetahuannya tentang hal tersebut. Untuk menerima suatu teknologi, individu perlu untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan sikap tertentu terhadap teknologi tersebut. Oleh karena itu, penerimaan terhadap AI mungkin tidak hanya ditentukan oleh persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi AI, namun juga oleh pengetahuan mereka tentang manfaat dan risiko AI secara umum.

- H₇: Persepsi Pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI

Sikap positif terhadap teknologi dapat menghasilkan niat perilaku dan penggunaan sistem aktual di masa depan (Davis, 1989). Kelly dkk. (2023) menyatakan bahwa variabel Sikap memiliki pengaruh langsung pada intensi penerimaan teknologi AI. Dalam hal penggunaan teknologi AI pada proses rekrutmen dan seleksi, penilaian keadilan proses merupakan salah satu bentuk sikap yang muncul pada pelamar kerja (Esch dkk., 2020). Penelitian Gado dkk. (2021) dan Choung dkk. (2022) juga telah membuktikan bahwa Sikap dapat memprediksi Intensi Menggunakan teknologi AI. Dengan begitu, semakin pelamar kerja memberikan sikap positif (seperti, perlakuan adil dari teknologi AI), semakin besar kemungkinan mereka menerima teknologi AI serta terlibat dan menyelesaikan proses rekrutmen dan seleksi tersebut.

- H₈: Sikap berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI

Berdasarkan penjelasan di atas, dikembangkan model penelitian kali ini yang dapat dilihat pada Gambar 1. Model Usulan Penelitian.



Gambar 1. Model Usulan Penelitian

2.2 Sampel dan Prosedur

Pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* dengan responden generasi milenial dan generasi z, yang belum pernah mengikuti proses rekrutmen dan seleksi yang menggunakan teknologi AI, serta berdomisili Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bandung. Responden memberikan jawaban pada kuesioner yang mengumpulkan data demografi (usia, jenis kelamin, pendidikan, domisili, dan status bekerja) dan data mengenai konstruk atau variabel model (Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Kepercayaan, Pengaruh Sosial, Persepsi Pengetahuan, Sikap, dan Intensi Menggunakan AI). Dari 174 data responden yang terkumpul, dilakukan pembersihan *missing data* dan *outlier* sehingga didapatkan 166 data responden yang digunakan untuk pengolahan data. Berdasarkan Cohen (1992) dengan tingkat signifikan 5%, minimum R^2 0.25, dan jumlah panah terbanyak yang mengarah pada konstruk sebanyak 5 (lima), maka jumlah sampel data minimum sebanyak 70 sampel. Dengan jumlah 166 data, penelitian tetap memenuhi jumlah minimum sampel yang dibutuhkan.

2.3 Pengukuran Variabel

Kuesioner terdiri dari 29 item pernyataan dengan Skala Likert (1 = sangat tidak setuju, 6 = sangat setuju). Untuk memastikan validitas internal dan konsistensi pengukuran, item pengukuran yang digunakan untuk mengukur setiap variabel pada penelitian ini diadopsi dari ukuran yang ada yang berasal dari literatur penerimaan teknologi (Davis, 1989; Fishbein & Ajzen, 2010; Venkatesh dkk., 2003) yang telah digunakan dalam banyak penelitian sebelumnya. Persepsi Manfaat diukur menggunakan empat item pernyataan, Persepsi Kemudahan diukur menggunakan lima item pernyataan, Kepercayaan diukur menggunakan empat item pernyataan, Pengaruh Sosial diukur menggunakan tiga item pernyataan, Persepsi Pengetahuan diukur menggunakan tiga item pernyataan, Sikap diukur menggunakan enam item pernyataan, dan Intensi Menggunakan AI diukur menggunakan empat item pernyataan.

2.4 Metode Statistik

Sebelum memasuki proses pengolahan data, perlu dilakukan pembersihan data untuk memastikan bahwa data yang masuk ke model merupakan data yang valid. Terdapat beberapa kondisi yang harus diperiksa untuk memastikan validitas data, yaitu kesesuaian data dengan syarat responden, ketidaklengkapan data atau *missing data*, dan

outliers (Hair dkk., 2019). Tidak terdapat *missing data* pada penelitian ini. Untuk memeriksa data *outlier*, dilakukan Uji Jarak Mahalanobis menggunakan *software* SPSS. Uji Jarak Mahalanobis menunjukkan delapan data observasi terindikasi *outlier*.

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratori yang bertujuan untuk prediksi, eksplorasi hubungan, serta pengembangan teori. Evaluasi model menggunakan metode SEM berjenis *Partial Least Square - Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Pengolahan data didahului oleh rekapitulasi data-data umum terlebih dahulu. Rekapitulasi data dilakukan untuk mempermudah pengolahan data dan karakteristik responden, seperti usia, jenis kelamin, domisili, latar belakang pendidikan, status bekerja, dan pengalaman dengan teknologi AI. Pengolahan data dengan PLS-SEM dilakukan dengan dua tahap, yakni tahap evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan (1) pengujian reliabilitas atau konsistensi internal yang dilakukan dengan mengevaluasi nilai reliabilitas komposit (*internal composite reliability*), lalu (2) pengujian validitas konvergen dengan meninjau nilai *outer loading* dan nilai AVE, serta (3) uji validitas diskriminan yang diuji dengan meninjau nilai *Fornell-Larcker*, nilai *cross-loading* dan HTMT. Evaluasi model struktural merupakan tahapan terakhir dalam proses evaluasi model penelitian, yang terdiri dari lima langkah utama yaitu pengujian multikolinearitas konstruk, pengujian signifikansi koefisien jalur model, perhitungan koefisien determinasi (R²), pengujian ukuran efek f², dan pengujian *Stone-Geisser* (Q²). Terakhir, pengujian *model fit* dilakukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi seberapa baik model teoritis sesuai dengan data empiris yang diperoleh. Dalam pengujian *model fit*, penelitian ini mengacu pada nilai SRMR dan NFI.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Statistik Demografi Responden

Berdasarkan data statistik deskriptif profil responden, dapat diperoleh informasi bahwa karakteristik 166 responden pada penelitian ini didominasi oleh Perempuan sebesar 65.06%, mayoritas berusia kurang dari 27 tahun (77.71%), dan sudah bekerja (66.87%). Mayoritas responden termasuk dalam generasi milenial dan generasi Z yang sesuai dengan data dari BPS bahwa komposisi penduduk paling besar adalah generasi milenial dan generasi Z yang berkaitan erat dengan teknologi baru seperti teknologi AI. Mayoritas responden sudah bekerja sehingga lebih memahami proses rekrutmen dan seleksi dikarenakan responden memiliki gambaran bagaimana proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan pengalaman. Mengenai latar belakang pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan sarjana (78,92%), sesuai dengan data BPS 2022 yang mencatat bahwa sebagian besar populasi memiliki latar belakang perguruan tinggi.

Mayoritas responden berdomisili di Kota Jakarta. Berdasarkan data hasil survei penetrasi internet di Indonesia yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2024, Provinsi DKI Jakarta menduduki posisi ke dua penetrasi internet tertinggi di Indonesia setelah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Provinsi DKI Jakarta memiliki tingkat penetrasi internet sebesar 87.51%. Hal ini menandakan penduduk wilayah Jakarta memiliki tingkat kepaahaman teknologi lebih tinggi dibandingkan wilayah lain. Hal ini berkesinambungan dengan teknologi AI yang tergolong baru di Indonesia. Penyebaran informasi mengenai teknologi AI banyak ditemukan di internet

3.2 Evaluasi Model Pengukuran

Analisis model pengukuran terdiri dari *internal consistency reliability*, pengujian validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Pengolahan data dilakukan dengan metode PLS-SEM.

Hasil dari pengujian *internal consistency reliability* digunakan untuk menilai konsistensi hasil seluruh item pada pengujian yang sama. Hal ini menentukan apakah item-item yang mengukur suatu konstruk memiliki skor yang serupa (Hair dkk., 2017). Hasil pengujian *internal consistency reliability* menunjukkan bahwa setiap konstruk reliabel karena *composite reliability* menunjukkan angka di antara 0.7 sampai dengan 0.95. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dianggap memuaskan, serta menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi dalam mengukur variasi dari item-item terkait dan memberikan hasil yang konsisten dalam penelitian ini.

Pengujian validitas konvergen menunjukkan sejauh mana sebuah ukuran (indikator) berkorelasi positif dengan alternatif ukuran (indikator lain) dari konstruk yang sama. Pengujian validitas konvergen mempertimbangkan *outer loadings* dari indikator, serta *average variance extracted* (AVE) (Hair dkk., 2017). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* > 0.7 yang menunjukkan bahwa indikator reflektifnya dapat dipertahankan. Selain itu, nilai AVE juga menunjukkan nilai > 0.5 yang mengartikan bahwa rata-rata konstruk tersebut menjelaskan lebih dari separuh varian indikatornya.

Pengujian validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lain dalam model struktural dalam hal seberapa besar korelasinya dengan konstruk lain serta seberapa besar indikator hanya mewakili satu konstruk (Hair dkk., 2017). Pada penelitian ini, pengujian validitas diskriminan

dilakukan dengan metode uji *cross loadings*, *Fornell Larcker*, dan *Heterotrait Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT).

Hasil uji *cross loadings* menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loadings indikator* pada setiap konstruk lebih besar dari seluruh nilai *cross loadings* pada konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel benar-benar berbeda dengan variabel lainnya secara empiris atau telah memenuhi validitas diskriminan. Hasil uji *Fornell Larcker* menunjukkan bahwa semua nilai akar kuadrat dari AVE setiap variabel sudah lebih besar daripada korelasi antar variabel laten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria atau syarat dari pengujian *Fornell Larcker* yang berarti seluruh variabel valid dan berbeda satu sama lain. Hasil uji *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations* (HTMT) menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT pada variabel sudah < 0.9 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah benar-benar berbeda satu sama lain atau telah memenuhi validitas diskriminan

3.3 Evaluasi Model Struktural

Analisis model struktural pada penelitian ini terbagi menjadi lima bagian, yaitu analisis multikoleniaritas konstruk, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis pengujian ukuran efek (f^2), analisis redundansi lintas validasi (*Stone-Geisser*), dan analisis signifikansi dan relevansi hubungan model struktural. Multikoleniaritas adalah fenomena yang terjadi ketika dua atau lebih prediktor berkorelasi. Berbeda dengan nilai korelasi yang mengacu pada derajat hubungan antara dua variabel, sedangkan multikoleniaritas mengacu pada derajat hubungan antara dua atau lebih prediktor dalam suatu model. Dengan kata lain, multikoleniaritas merupakan kasus khusus korelasi yang terjadi apabila korelasi tersebut terjadi antara dua atau lebih variabel independen. Berdasarkan Hair, Risher, dkk. (2019), nilai uji multikoleniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF. Kriteria dalam pengujian multikoleniaritas adalah $0.20 < VIF < 5$. Jika nilai VIF tidak termasuk kriteria tersebut maka terjadi multikoleniaritas pada variabel. Berdasarkan hasil dari pengujian multikoleniaritas variabel persepsi manfaat, persepsi kemudahan, kepercayaan, pengaruh sosial, persepsi pengetahuan, dan sikap sudah memenuhi kriteria dalam pengujian multikoleniaritas dimana seluruh nilai VIF berada pada kriteria $0.20 < VIF < 5$ (Hair dkk., 2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak memiliki permasalahan multikoleniaritas yang dapat mengganggu interpretasi hasil analisis.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan *combined effect* dari variabel-variabel laten eksogen pada variabel laten endogen serta menunjukkan ukuran proporsi varians suatu variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi merepresentasikan pengaruh gabungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel laten endogen yang diuji, yaitu sikap dan intensi menggunakan AI. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai koefisien pada variabel endogen yaitu sikap sebesar 0.522 yang menunjukkan bahwa akurasi model dalam memprediksi sikap dalam kategori moderat atau sedang. Selain itu untuk variabel intensi menggunakan AI sebesar 0,604 yang menunjukkan bahwa akurasi model dalam memprediksi intensi menggunakan AI dalam kategori moderat atau sedang.

Pengujian ukuran efek (f^2) dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai akurasi model apabila variabel eksogen tertentu dikeluarkan dari model. Pengujian ukuran efek (f^2) dapat menjadi evaluasi apakah variabel eksogen yang dikeluarkan mempunyai dampak substantif/penting pada variabel endogen yang dipengaruhi. Pedoman untuk menilai f^2 adalah bahwa nilai masing-masing 0.02, 0.15, dan 0.35 mewakili pengaruh kecil, sedang dan besar (Cohen, 1988). Analisa hasil pengujian ukuran efek (f^2) menyatakan bahwa:

- Variabel persepsi manfaat terhadap variabel sikap termasuk dalam kategori sedang atau moderat, yang berarti bahwa variabel memiliki dampak yang moderat/medium apabila variabel dikeluarkan dalam model.
- Variabel persepsi kemudahan terhadap variabel sikap termasuk dalam kategori sedang atau moderat, yang berarti bahwa variabel memiliki dampak yang moderat/medium apabila variabel dikeluarkan dalam model.
- Variabel kepercayaan terhadap variabel sikap termasuk dalam kategori sedang atau moderat, yang berarti bahwa variabel memiliki dampak yang moderat/medium apabila variabel dikeluarkan dalam model.
- Variabel persepsi manfaat terhadap variabel intensi menggunakan AI termasuk dalam kategori kecil, yang berarti bahwa variabel eksogen persepsi manfaat memiliki pengaruh sangat rendah apabila variabel dikeluarkan dalam model.
- Variabel persepsi kemudahan terhadap variabel intensi menggunakan AI termasuk dalam kategori kecil, yang berarti bahwa variabel eksogen persepsi kemudahan memiliki pengaruh sangat rendah apabila variabel dikeluarkan dalam model.

- Variabel pengaruh sosial terhadap variabel intensi menggunakan AI termasuk dalam kategori kecil, yang berarti bahwa variabel eksogen pengaruh sosial memiliki pengaruh sangat rendah apabila variabel dikeluarkan dalam model.
- Variabel persepsi pengetahuan terhadap variabel intensi menggunakan AI termasuk dalam kategori kecil, yang berarti bahwa variabel eksogen persepsi pengetahuan memiliki pengaruh sangat rendah apabila variabel dikeluarkan dalam model. Nilai ukuran efek variabel persepsi pengetahuan kurang dari 0,02 yang berarti dianggap tidak ada efek yang signifikan.
- Variabel sikap terhadap variabel intensi menggunakan AI termasuk dalam kategori sedang atau moderat, yang berarti bahwa variabel memiliki dampak yang moderat/medium apabila variabel dikeluarkan dalam model.

Pengujian redundansi lintas validasi atau *Stone-Geisser (Q2)* menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan menghilangkan titik-titik tunggal dalam matriks data, menghubungkan titik-titik yang dihilangkan dengan *mean*, dan memperkirakan parameter model. Pada penelitian ini terdapat dua variabel laten endogen yang diuji, yaitu intensi menggunakan AI dan sikap. Hasil pengujian redundansi lintas validasi atau *Stone-Geisser (Q2)* variabel intensi menggunakan AI memiliki nilai 0.382 dan variabel sikap memiliki nilai 0.333. Berdasarkan hasil pengujian redundansi lintas validasi atau *Stone-Geisser (Q2)*, dapat diperoleh informasi bahwa seluruh variabel laten endogen dikategorikan baik karena memiliki nilai $Q2 > 0$ dan memiliki relevansi prediktif yang tinggi karena memiliki nilai $Q2 > 0.35$.

Dalam penelitian ini terdapat delapan hipotesis yang menjadi dugaan atau asumsi awal yang dirumuskan berdasarkan pengamatan awal atau teori yang ada. Dari hipotesis yang sudah dirumuskan akan dibuktikan kebenarannya berdasarkan hasil analisis data. Dari delapan hipotesis tersebut, terdapat tujuh hipotesis yang terbukti signifikan. Sedangkan satu hipotesis lainnya tidak terbukti signifikan. Yang hasilnya dapat dilihat pada **Tabel 1**. Hasil Uji Signifikansi Jalur pada Model.

Tabel 1. Hasil Uji Signifikansi Jalur pada Model

Kode	Hubungan	Hipotesa	P-Values	Keterangan
H1	PM -> SK	Persepsi Manfaat berpengaruh secara positif terhadap Sikap	0.001	Signifikan
H2	PM -> IM	Persepsi Manfaat berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI	0.009	Signifikan
H3	PK -> SK	Persepsi Kemudahan berpengaruh secara positif terhadap Sikap	0.000	Signifikan
H4	PK -> IM	Persepsi Kemudahan berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI	0.011	Signifikan
H5	KP -> SK	Kepercayaan berpengaruh secara positif terhadap Sikap	0.001	Signifikan
H6	PS -> IM	Pengaruh Sosial berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI	0.010	Signifikan
H7	PP -> IM	Persepsi Pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI	0.170	Tidak Signifikan
H8	SK -> IM	Sikap berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI	0.000	Signifikan

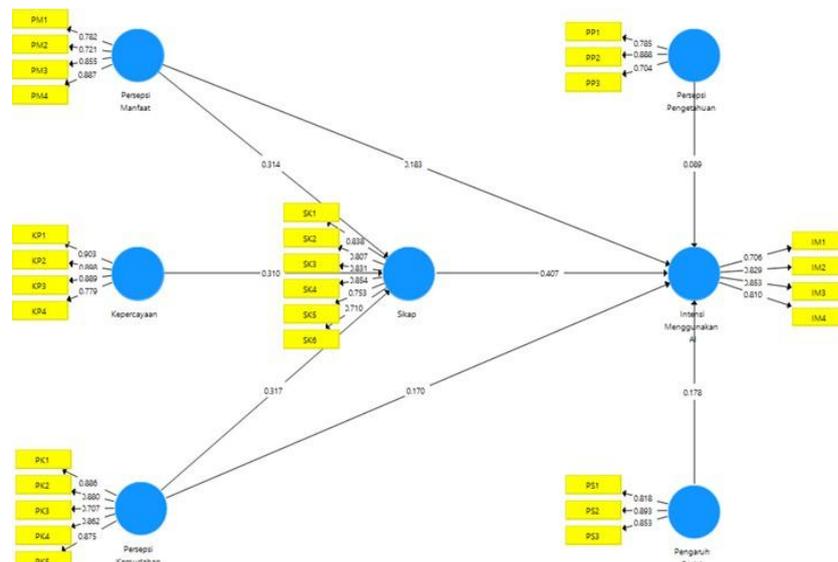
Dari hasil pengujian, persepsi pengetahuan tidak berpengaruh terhadap intensi menggunakan AI. Intensi menggunakan teknologi AI tidak dipengaruhi langsung oleh pengetahuan pelamar kerja terhadap teknologi AI. Individu atau pelamar kerja akan lebih mempertimbangkan keuntungan atau manfaat yang dirasakan apabila menggunakan teknologi AI (Kelly dkk., 2023). Hal ini menyiratkan bahwa meskipun memiliki pengetahuan yang memadai, jika pelamar kerja tidak menganggap teknologi AI bermanfaat atau mudah digunakan, penerimaan pelamar kerja mungkin tetap rendah (Yao & Wang, 2024). Yao & Wang (2024) mengungkapkan bahwa sikap melampaui pengetahuan digital, yang menyoroti sikap yang dirasakan paling berpengaruh terhadap adopsi teknologi.

3.4 Analisis Kecocokan Model dan Model Akhir

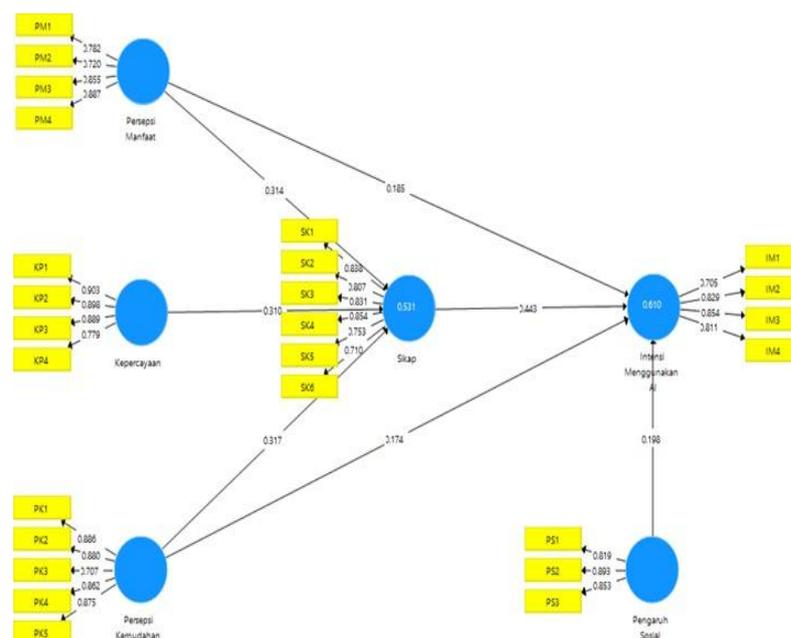
Pengujian *model fit* dilakukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi seberapa baik model teoritis sesuai dengan data empiris yang diperoleh. Dalam pengujian *model fit*, penelitian ini mengacu pada nilai SRMR dan NFI. Model yang diusulkan menunjukkan nilai SRMR 0,099 dan nilai NFI 0,663. Kriteria nilai SRMR adalah 0.05 – 0.1 (Schermelleh-Engel dkk., 2003). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai SRMR berada dalam rentang kriteria. Rentang nilai NFI adalah 0 – 1 dan semakin mendekati 1 semakin baik model yang dibuat. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai NFI berada dalam rentang kriteria.

Dari hasil analisis pengujian signifikansi hubungan model struktural, didapatkan hasil bahwa konstruk persepsi pengetahuan tidak berpengaruh terhadap intensi menggunakan AI. Sehingga, konstruk persepsi pengetahuan

dipertimbangkan untuk dihapus pada model akhir. Yang lebih jelasnya dapat dilihat pada **Gambar 2**. Model Awal Diusulkan dengan Konstruksi Persepsi Pengetahuan dan .



Gambar 2. Model Awal Diusulkan dengan Konstruksi Persepsi Pengetahuan



Gambar 3. Model Akhir tanpa Konstruksi Persepsi Pengetahuan

Dilakukan perbandingan *model fit* antara model yang diusulkan dengan konstruksi persepsi pengetahuan dengan model akhir tanpa konstruksi persepsi pengetahuan. Yang lebih jelasnya dapat dilihat pada **Tabel 2**. Perbandingan Hasil Pengujian *Model Fit*.

Tabel 2. Perbandingan Hasil Pengujian *Model Fit*

Ukuran	Model Diusulkan	Model Akhir
SRMR	0.099	0.096
NFI	0.663	0.687

Hasil pengujian model fit menunjukkan bahwa nilai SRMR model akhir lebih rendah dari model diusulkan dan nilai NFI model akhir lebih tinggi dari model diusulkan. Nilai SRMR yang lebih rendah menunjukkan kecocokan model yang lebih baik dan nilai NFI yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih fit. Dengan begitu, dapat

disimpulkan bahwa model akhir tanpa konstruk persepsi pengetahuan lebih baik dibandingkan model diusulkan yang menggunakan konstruk persepsi pengetahuan.

3.5 Implikasi Manajerial

Berdasarkan analisis hasil penelitian, terdapat implikasi manajerial secara teroretis dan praktik. Secara teoritis, hasil uji signifikansi menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa adanya hubungan antara persepsi manfaat, persepsi kemudahan, dan kepercayaan yang berpengaruh positif dan signifikan dengan sikap. Selanjutnya sikap juga berpengaruh positif dan signifikan dengan intensi menggunakan AI, sehingga dapat dikatakan bahwa sikap dalam menjadi variabel mediasi yang baik untuk persepsi manfaat, persepsi kemudahan, dan kepercayaan terhadap intensi menggunakan AI. Hubungan yang signifikan lainnya ada persepsi manfaat, persepsi kemudahan, dan pengaruh sosial yang berhubungan positif dengan intensi menggunakan AI. Akan tetapi, penelitian ini tidak dapat membuktikan hipotesis bahwa persepsi pengetahuan berdampak positif dan signifikan terhadap intensi menggunakan AI

Secara praktik, berdasarkan penelitian ini, perusahaan yang menggunakan teknologi AI perlu memprioritaskan beberapa faktor dalam mengembangkan dan mengimplementasikan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi sehingga menimbulkan sikap positif pada teknologi AI yang digunakan perusahaan di proses rekrutmen dan seleksi serta menimbulkan intensi dan niat pelamar kerja untuk menggunakan dan menyelesaikan proses rekrutmen dan seleksi yang menggunakan teknologi AI. Prioritas faktor dalam mengembangkan dan mengimplementasikan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi dilihat dari nilai koefisien jalur setiap variabel, dimana semakin besar nilai koefisien jalur, semakin besar pula pengaruhnya di dalam model.

Kesimpulan dan Saran

Penggunaan teknologi telah meluas hingga digunakannya teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini mendesak untuk dilakukan penelitian yang membahas penerimaan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi dari sudut pandang pelamar kerja, sehingga penggunaan teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi dapat efektif dan tidak menimbulkan kerugian bagi pelamar kerja dan perusahaan pengguna. Penelitian ini mengembangkan model yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan teknologi AI dari sudut pandang pelamar kerja dengan menggunakan metode SEM-PLS dengan data sampel 166 data pelamar kerja dari Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, dan Bandung.

Dari delapan hipotesis penelitian, terdapat tujuh hipotesis yang diterima, yaitu “Persepsi Manfaat berpengaruh secara positif terhadap Sikap”, “Persepsi Manfaat berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI”, “Persepsi Kemudahan berpengaruh secara positif terhadap Sikap”, “Persepsi Kemudahan berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI”, “Kepercayaan berpengaruh secara positif terhadap Sikap”, “Pengaruh Sosial berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI” dan “Sikap berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI”. Akan tetapi, penelitian ini tidak dapat membuktikan hipotesis bahwa “Persepsi Pengetahuan berpengaruh secara positif terhadap Intensi Menggunakan AI”.

Terdapat beberapa saran yang berhubungan dengan penelitian ini untuk membantu perusahaan dan pengembang teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi, serta saran untuk penelitian selanjutnya yang dapat membantu mengatasi keterbatasan penelitian dan berguna untuk penelitian selanjutnya. Perusahaan dan pengembang teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi perlu memperhatikan beberapa hal agar teknologi AI dapat diterima oleh pelamar kerja di proses rekrutmen dan seleksi, seperti penyikapan positif pelamar kerja. Teknologi AI yang digunakan harus memberikan sikap positif dari pelamar kerja dengan memperhatikan kepercayaan pelamar kerja, manfaat yang akan dirasakan pelamar kerja, serta kemudahan penggunaan dari teknologi AI yang digunakan. Perusahaan dan pengembang teknologi AI di proses rekrutmen dan seleksi perlu membuat teknologi AI yang mudah digunakan, dapat memberikan manfaat bagi pelamar kerja, serta perlu mempromosikan ke media sosial tentang teknologi AI yang mereka gunakan di proses rekrutmen dan seleksi.

Penelitian selanjutnya perlu melakukan pengumpulan sampel data yang lebih banyak, tidak hanya pelamar kerja di wilayah Jabodetabek dan Bandung yang dianggap sebagai satu populasi. Seiring dengan perkembangan penggunaan teknologi AI pada proses rekrutmen dan seleksi di Indonesia, penelitian selanjutnya perlu memperhatikan individu yang sudah pernah mengikuti proses rekrutmen dan seleksi yang menggunakan teknologi AI sebagai responden. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain sehingga dapat memperluas variabel yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan teknologi AI pada pelamar kerja dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berkaitan dengan kemampuan digital pelamar kerja, seperti variabel dukungan peralatan, pengetahuan penggunaan internet, dan budaya teknologi di kehidupan sehari-hari pelamar kerja.

Daftar Pustaka

1. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
2. Brenner, F. S., Ortner, T. M., & Fay, D. (2016). Asynchronous video interviewing as a new technology in personnel selection: The applicant's point of view. *Frontiers in Psychology*, 7(JUN). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00863>
3. Buil, I., Catalán, S., & Martínez, E. (2020). Understanding applicants' reactions to gamified recruitment. *Journal of Business Research*, 110(December 2019), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.041>
4. Choung, H., David, P., & Ross, A. (2022). Trust in AI and Its Role in the Acceptance of AI Technologies. *International Journal of Human-Computer Interaction*. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2050543>
5. Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339. <https://doi.org/10.2307/249008>
6. Gado, S., Kempen, R., Lingelbach, K., & Bipp, T. (2022). Artificial intelligence in psychology: How can we enable psychology students to accept and use artificial intelligence? *Psychology Learning and Teaching*, 21(1), 37–56. <https://doi.org/10.1177/14757257211037149>
7. Garcia, R. L. F., Huang, Y. K., & Kwok, L. (2023). Virtual interviews vs. LinkedIn profiles: Effects on human resource managers' initial hiring decisions. *Tourism Management*, 94(September 2022), 104659. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2022.104659>
8. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM Article information. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
9. Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
10. Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports*, 11(June), 100303. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303>
11. 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>
12. Jia, Q., Guo, Y., Li, R., Li, Y., & Chen, Y. (2018). A conceptual artificial intelligence application framework in human resource management. *Proceedings of the International Conference on Electronic Business (ICEB), 2018-Decem*, 106–114.
13. Jones, J. W., Brasher, E. E., & Huff, J. W. (2002). Innovations in integrity-based personnel selection: Building a technology-friendly assessment. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 87–97. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00195>
14. Kelly, S., Kaye, S. A., & Oviedo-Trespalacios, O. (2023). What factors contribute to the acceptance of artificial intelligence? A systematic review. *Telematics and Informatics*, 77(March 2022), 101925. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2022.101925>
15. Michaels, E., Axelrod, E. M. H. H. J. B., Handfield-Jones, H., Axelrod, B., Books24x7, I., & Press, H. B. (2001). *The War for Talent. January 1998*, 1–8. https://books.google.mv/books?id=simZCd_YUC4C
16. Ochmann, J., & Laumer, S. (2020). AI recruitment: Explaining job seekers' acceptance of automation in human resource management. *Proceedings of the 15th International Conference on Business Information Systems 2020 "Developments, Opportunities and Challenges of Digitization", WIRTSCHAFTSINFORMATIK 2020*. https://doi.org/10.30844/wi_2020_q1
17. Ore, O., & Sposato, M. (2022). Opportunities and risks of artificial intelligence in recruitment and selection. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1771–1782. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2020-2291>
18. Ployhart, R. E., Schmitt, N., & Tippins, N. T. (2017). Solving the Supreme Problem: 100 Years of selection and recruitment at the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 291–304. <https://doi.org/10.1037/apl0000081>
19. Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). *A Century of Selection. September 2013*, 1–25. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>
20. van Esch, P., & Black, J. S. (2019). Factors that influence new generation candidates to engage with and complete digital, AI-enabled recruiting. *Business Horizons*, 62(6), 729–739. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.07.004>

21. 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>
22. Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). Theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186–204. <https://doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>
23. Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 27(3), 425–478. <https://doi.org/10.2307/30036540>