

Pengaruh Artificial Intelligence terhadap Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia

¹Roy Setiawan, ²Siti Annisa Wahdiniawati, ³Musran Munizu, ⁴Chaeroen Niesa, ⁵Dedik Wiryawan
¹Universitas Kristen Petra, ²Universitas Dian Nusantara, ³Universitas Hasanuddin, ⁴Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, ⁵Universitas Kaltara
roy@petra.ac.id

*Corresponding Author

Submit : 09 April 2026 | Diterima : 06 Mei 2026 | Terbit : 13 Mei 2026

ABSTRAK

Perkembangan Artificial Intelligence (AI) telah mendorong terjadinya perubahan signifikan dalam berbagai fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pemanfaatan AI memungkinkan proses pengelolaan SDM dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan berbasis data, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengambilan keputusan strategis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan AI terhadap transformasi MSDM dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan dan praktisi SDM yang bekerja pada berbagai sektor industri. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang mengukur tingkat implementasi AI dan perubahan pada praktik MSDM. Data dianalisis menggunakan analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel AI dan transformasi MSDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan AI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap transformasi MSDM. Organisasi yang mengadopsi teknologi AI cenderung memiliki proses rekrutmen yang lebih cepat, sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif, serta pengelolaan talenta yang lebih terarah. Selain itu, AI juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan melalui pemanfaatan analitik prediktif. Temuan ini mengindikasikan bahwa AI berperan sebagai faktor strategis dalam modernisasi fungsi MSDM dan mendukung peningkatan daya saing organisasi di era transformasi digital.

Kata Kunci: Artificial Intelligence, Transformasi Digital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Analitik Prediktif.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi salah satu fenomena yang paling berpengaruh terhadap perubahan cara organisasi menjalankan aktivitas bisnis dan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat mendorong organisasi untuk mengadopsi berbagai inovasi digital guna meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, serta daya saing. Salah satu teknologi yang saat ini mendapatkan perhatian besar dari kalangan akademisi maupun praktisi adalah Artificial Intelligence (AI). Teknologi ini memungkinkan sistem komputer untuk melakukan berbagai tugas yang sebelumnya membutuhkan kemampuan kognitif manusia, seperti pengenalan pola, pembelajaran dari data, pengambilan keputusan, serta prediksi terhadap berbagai kondisi yang akan datang. Kehadiran AI tidak hanya mengubah proses bisnis, tetapi juga memengaruhi berbagai fungsi manajerial dalam organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Rohida et al., 2025a).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi strategis yang berperan dalam memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dalam praktiknya, MSDM mencakup berbagai aktivitas seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas organisasi dan volume data yang harus dikelola, pendekatan konvensional dalam MSDM sering kali menghadapi berbagai keterbatasan, antara lain proses yang memerlukan waktu

lama, tingginya potensi bias dalam pengambilan keputusan, serta keterbatasan kemampuan dalam mengolah informasi secara cepat dan akurat (Arfah et al., 2025). Kondisi tersebut mendorong organisasi untuk memanfaatkan teknologi AI sebagai solusi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Suwandita et al., 2023).

Penerapan AI dalam MSDM telah berkembang secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pada proses rekrutmen, AI digunakan untuk melakukan penyaringan kandidat secara otomatis berdasarkan kriteria tertentu, sehingga mampu mempercepat proses seleksi dan mengurangi beban administratif (Setiawan & Rahadian, 2025). Dalam bidang pelatihan dan pengembangan, AI dimanfaatkan untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi individu serta merekomendasikan program pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan. Selain itu, teknologi AI juga digunakan dalam sistem manajemen kinerja melalui analisis data secara real-time untuk menghasilkan evaluasi yang lebih objektif dan berbasis bukti. Kemampuan AI dalam mengolah data dalam jumlah besar memungkinkan organisasi memperoleh wawasan yang lebih mendalam terkait perilaku, produktivitas, serta potensi karyawan.

Meskipun berbagai manfaat AI dalam MSDM telah banyak dilaporkan, implementasinya juga menimbulkan sejumlah tantangan yang perlu mendapat perhatian. Penggunaan AI berpotensi menimbulkan isu etika terkait privasi data karyawan, transparansi algoritma, serta kemungkinan munculnya bias yang bersumber dari data pelatihan yang digunakan. Selain itu, transformasi digital yang didorong oleh AI menuntut organisasi untuk melakukan penyesuaian terhadap struktur kerja, budaya organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi AI tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga oleh kesiapan organisasi dalam mengelola perubahan yang terjadi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemanfaatan AI dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi operasional dan kualitas pengambilan keputusan dalam MSDM (Sitorus et al., 2026). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek teknis penerapan AI atau pada fungsi MSDM tertentu, seperti rekrutmen dan seleksi. Kajian yang secara komprehensif menganalisis pengaruh AI terhadap transformasi MSDM secara keseluruhan masih relatif terbatas, terutama dalam konteks organisasi yang sedang mengalami percepatan transformasi digital. Selain itu, perbedaan tingkat adopsi teknologi pada berbagai sektor industri menunjukkan bahwa pengaruh AI terhadap transformasi MSDM dapat bervariasi sesuai dengan karakteristik organisasi dan lingkungan bisnis yang dihadapi (Koswara et al., 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian yang mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara penerapan AI dan transformasi MSDM dalam organisasi (Sakinah & Kuswinarno, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Artificial Intelligence terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia dengan meninjau berbagai aspek MSDM, termasuk rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan pengambilan keputusan strategis (Sulistiarini & Isa Anshori, 2025). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM berbasis teknologi serta menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi implementasi AI yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai peran AI sebagai enabler utama dalam mewujudkan transformasi MSDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi di era digital (Infitharina et al., 2023).

TINJAUAN PUSTAKA

Artificial Intelligence

Artificial Intelligence (AI) merupakan cabang ilmu komputer yang berfokus pada pengembangan sistem yang mampu meniru kemampuan kognitif manusia, seperti belajar, bernalar, mengenali pola, dan mengambil keputusan (Patnaik et al., 2026). Menurut John McCarthy, AI didefinisikan sebagai ilmu dan teknik untuk menciptakan mesin yang cerdas sehingga mampu menjalankan tugas yang biasanya memerlukan kecerdasan manusia. Dalam perkembangannya, AI didukung oleh berbagai teknologi seperti machine learning, deep learning, natural language processing, dan predictive analytics yang memungkinkan sistem melakukan analisis data secara otomatis dan menghasilkan rekomendasi yang akurat (Suleimenov et al., 2020).

Penerapan AI telah berkembang pada berbagai sektor, termasuk kesehatan, pendidikan,

manufaktur, keuangan, dan manajemen sumber daya manusia. Kemampuan AI dalam mengolah data dalam jumlah besar secara cepat dan akurat menjadikannya sebagai salah satu teknologi utama yang mendukung transformasi digital organisasi. Organisasi modern memanfaatkan AI untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, serta mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data.

Dalam konteks organisasi, AI tidak hanya berfungsi sebagai alat otomatisasi, tetapi juga sebagai teknologi strategis yang mampu menghasilkan wawasan (insight) dari data yang tersedia. Oleh karena itu, AI menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Siagian, 2023). MSDM mencakup proses perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta hubungan industrial. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah paradigma MSDM dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berorientasi pada penciptaan nilai. MSDM modern tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan karyawan, tetapi juga berperan dalam mendukung transformasi organisasi melalui pengembangan kompetensi, inovasi, dan pengambilan keputusan berbasis data. Dalam kondisi tersebut, pemanfaatan teknologi menjadi kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas proses MSDM.

Konsep Human Resource Management berbasis teknologi menekankan pentingnya integrasi sistem informasi dan analitik dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan dukungan teknologi digital, organisasi dapat memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai kinerja, produktivitas, dan potensi karyawan sehingga keputusan yang diambil menjadi lebih objektif dan terukur.

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Transformasi MSDM merupakan proses perubahan yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan nilai strategis fungsi sumber daya manusia dalam organisasi. Transformasi ini melibatkan perubahan proses, struktur, budaya, serta penggunaan teknologi yang mendukung pengelolaan SDM secara lebih modern dan adaptif (Rohida et al., 2025b).

Menurut konsep transformasi organisasi, perubahan MSDM dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi. Transformasi tersebut ditandai dengan pergeseran dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis yang berorientasi pada pengembangan talenta dan penciptaan nilai organisasi. Dalam era digital, transformasi MSDM banyak didorong oleh pemanfaatan teknologi informasi dan kecerdasan buatan.

Beberapa indikator transformasi MSDM meliputi peningkatan efisiensi proses rekrutmen, pengembangan kompetensi berbasis data, sistem evaluasi kinerja yang objektif, pengelolaan talenta yang terintegrasi, serta pengambilan keputusan yang didukung oleh analitik. Semakin tinggi tingkat transformasi MSDM, semakin besar kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan daya saing.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara AI dan MSDM. Penelitian oleh Marler dan Parry menunjukkan bahwa digitalisasi MSDM mampu meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas pengambilan keputusan melalui pemanfaatan data yang lebih optimal. Namun, penelitian tersebut lebih berfokus pada implementasi teknologi digital secara umum dan belum secara khusus mengevaluasi pengaruh AI terhadap transformasi MSDM.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Vrontis menemukan bahwa AI berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas proses rekrutmen dan pengelolaan talenta melalui penggunaan algoritma

prediktif. Meskipun demikian, kajian tersebut lebih menitikberatkan pada fungsi rekrutmen sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai transformasi MSDM.

Sementara itu, penelitian oleh Minbaeva mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi analitik dalam MSDM dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan mengelola kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik membahas integrasi AI sebagai faktor utama transformasi MSDM.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa AI memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji pengaruh AI terhadap transformasi MSDM secara komprehensif yang mencakup berbagai fungsi MSDM dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian (research gap) tersebut dengan menganalisis secara empiris pengaruh AI terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori (explanatory survey) untuk menganalisis pengaruh Artificial Intelligence terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengukuran yang objektif dan terstruktur. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu terhadap responden yang menjadi objek penelitian.

Metode survei digunakan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan AI terhadap transformasi MSDM.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada berbagai organisasi yang telah menerapkan teknologi digital dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia, baik pada sektor pemerintahan maupun swasta. Pengumpulan data dilakukan selama periode penelitian yang telah ditentukan, yaitu selama 3–4 bulan, mulai dari tahap penyusunan instrumen hingga analisis data.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, staf HRD, manajer SDM, dan pimpinan organisasi yang terlibat dalam penggunaan atau pengambilan keputusan terkait penerapan teknologi AI dalam proses MSDM.

Sampel

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance)

Apabila jumlah populasi diketahui sebanyak 500 orang dengan tingkat kesalahan 5%, maka:

$$n = \frac{500}{1 + 500(0.05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{500}{2.25} \quad (3)$$

$$n = 222.22 \quad (4)$$

Sehingga jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 223 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu responden dipilih berdasarkan kriteria berikut:

- Bekerja pada organisasi yang telah menerapkan teknologi digital dalam MSDM.
- Memiliki pengalaman minimal satu tahun dalam organisasi.
- Terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam penggunaan sistem AI atau teknologi berbasis data pada MSDM.
- Bersedia menjadi responden penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Artificial Intelligence (AI)

AI didefinisikan sebagai pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan dalam mendukung aktivitas manajemen sumber daya manusia melalui otomatisasi, analisis data, dan pengambilan keputusan.

2. Variabel Dependen (Y)

Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Transformasi MSDM merupakan perubahan strategis dalam proses pengelolaan SDM yang ditandai oleh peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pengambilan keputusan berbasis teknologi.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Artificial Intelligence (X)	Otomatisasi Proses	Penggunaan AI dalam rekrutmen, seleksi, dan administrasi SDM
	Analisis Data	Kemampuan AI mengolah dan menganalisis data SDM
	Prediksi dan Rekomendasi	Pemanfaatan AI dalam prediksi kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan karier
	Dukungan Keputusan	Penggunaan AI dalam pengambilan keputusan SDM
	Efisiensi Operasional	Pengurangan waktu dan biaya proses MSDM
Transformasi MSDM (Y)	Rekrutmen dan Seleksi	Efektivitas proses perekrutan tenaga kerja
	Pengembangan Kompetensi	Peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan
	Manajemen Kinerja	Objektivitas dan akurasi evaluasi kinerja
	Pengelolaan Talenta	Identifikasi dan pengembangan talenta organisasi
	Keputusan Strategis	Penggunaan data dalam kebijakan MSDM

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer.

Data Primer

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin:

Tabel 2. Skala Skor Perkategori

Skor	Kategori
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \quad (5)$$

Kriteria:

$\alpha \geq 0,70$ = Reliabel

$\alpha < 0,70$ = Tidak reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Artificial Intelligence (AI) terhadap transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Data diperoleh dari 223 responden yang terdiri atas staf HRD, manajer SDM, supervisor, dan karyawan yang bekerja pada organisasi yang telah mengimplementasikan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	121	54,3
Perempuan	102	45,7
Total	223	100

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 121 orang (54,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 102 orang (45,7%). Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipasi responden relatif seimbang sehingga dapat merepresentasikan persepsi kedua kelompok terhadap implementasi AI dalam MSDM.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1–3 Tahun	48	21,5
4–6 Tahun	67	30
7–10 Tahun	58	26
>10 Tahun	50	22,5
Total	223	100

Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 4–6 tahun (30,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami perubahan proses MSDM yang terjadi akibat penerapan teknologi AI.

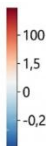
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Artificial Intelligence

Indikator	Mean	Kategori
Otomatisasi proses SDM	4,31	Sangat Tinggi
Analisis data karyawan	4,27	Sangat Tinggi
Prediksi kebutuhan SDM	4,18	Tinggi
Dukungan pengambilan keputusan	4,24	Sangat Tinggi
Efisiensi operasional	4,36	Sangat Tinggi
Rata-rata	4,27	Sangat Tinggi

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat penerapan AI pada organisasi responden berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Indikator dengan nilai tertinggi adalah efisiensi operasional (4,36), yang menunjukkan bahwa AI mampu mempercepat berbagai proses administrasi dan pengelolaan SDM.

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Konstanta	12,314	5,876	0,000
Artificial Intelligence	0,742	13,892	0,000



Gambar 1. Data Statistik

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Artificial Intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap transformasi manajemen sumber daya manusia. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat implementasi AI dalam organisasi, semakin besar pula tingkat transformasi yang terjadi pada fungsi-fungsi MSDM.

Dari hasil analisis deskriptif, indikator efisiensi operasional memperoleh nilai rata-rata tertinggi pada variabel AI. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi merasakan manfaat nyata dari penggunaan AI dalam mempercepat proses administrasi SDM, mengurangi pekerjaan yang bersifat repetitif, serta meningkatkan akurasi pengolahan data. Temuan ini sejalan dengan teori transformasi digital yang menyatakan bahwa otomatisasi proses bisnis melalui teknologi cerdas dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara signifikan.

Pada variabel transformasi MSDM, indikator keputusan strategis SDM memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan AI tidak hanya terbatas pada aktivitas operasional, tetapi juga telah mendukung proses pengambilan keputusan strategis melalui analisis data yang lebih komprehensif. Organisasi dapat memanfaatkan data historis dan analitik prediktif untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mengelola talenta, serta merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif.

Hasil regresi menunjukkan koefisien positif sebesar 0,742 yang mengindikasikan bahwa peningkatan implementasi AI akan diikuti oleh peningkatan transformasi MSDM. Temuan ini mendukung pandangan bahwa AI berfungsi sebagai enabler transformasi organisasi yang mampu mengubah peran MSDM dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berbasis data (data-driven human resource management). Dengan dukungan AI, proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan objektif karena sistem dapat melakukan penyaringan kandidat berdasarkan kompetensi yang relevan. Selain itu, evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih akurat melalui pemanfaatan data real-time yang mengurangi subjektivitas penilaian.

Nilai koefisien determinasi sebesar 46,6% menunjukkan bahwa AI merupakan faktor penting dalam mendorong transformasi MSDM, meskipun bukan satu-satunya faktor yang memengaruhinya. Faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya inovasi, kesiapan digital organisasi, serta kompetensi teknologi karyawan juga memiliki kontribusi dalam menentukan keberhasilan transformasi MSDM.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa AI mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini juga menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan AI ke dalam proses MSDM akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, investasi pada teknologi AI perlu diimbangi dengan pengembangan kompetensi SDM, penguatan tata kelola data, serta kebijakan organisasi yang mendukung transformasi digital secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Artificial Intelligence (AI) terhadap transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap 223 responden, dapat disimpulkan bahwa penerapan AI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap transformasi MSDM. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa AI berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan efektivitas berbagai fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi karyawan, manajemen kinerja, pengelolaan talenta, hingga pengambilan keputusan strategis.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat implementasi AI pada organisasi berada pada kategori sangat tinggi, terutama pada aspek efisiensi operasional dan kemampuan analisis data. Di sisi lain, transformasi MSDM juga berada pada kategori sangat tinggi yang ditunjukkan oleh peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi dan data. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan AI mampu membantu organisasi mengurangi proses administratif yang bersifat repetitif, meningkatkan akurasi pengolahan informasi, serta mempercepat proses pengambilan keputusan.

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa variabel AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap transformasi MSDM dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 46,6% menunjukkan bahwa AI memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan dan transformasi yang terjadi pada fungsi MSDM. Namun demikian, masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi transformasi MSDM, seperti budaya organisasi, kepemimpinan digital, kesiapan teknologi, dan kompetensi sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa Artificial Intelligence merupakan teknologi strategis yang mampu mendorong transformasi MSDM menuju pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, objektif, dan berbasis data. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan implementasi AI melalui penguatan infrastruktur digital, peningkatan kompetensi karyawan, serta penerapan tata kelola teknologi yang baik agar manfaat transformasi digital dapat tercapai secara maksimal dan berkelanjutan. Selain memberikan kontribusi praktis bagi organisasi, penelitian ini juga memperkaya kajian akademik mengenai peran AI dalam transformasi MSDM pada era digital.

REFERENSI

- Arifah, Muh., Suherlan, S., & Pramono, S. A. (2025). Eksplorasi Transformasi Digital dalam MSDM: Dampak Integrasi Artificial Intelligence dan Big Data Analytics terhadap Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 183–192. <https://doi.org/10.33395/JMP.V14I1.14673>
- Infitharina, E., Prasetyo, F. H., & Nugroho, D. P. (2023). Kecerdasan Buatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Menilai Dampak Pada Proses Perekrutan Dan Seleksi. *JURHUM: Jurnal Humaniora*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.38102/JAMHI.V1I1.8>
- Koswara, D., Ripa, N., Sri Rahayu, N., & Asropi. (2025). Transformasi Manajemen Talenta: Peran Artificial Intelligence dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 5707–5713. <https://doi.org/10.31004/INNOVATIVE.V5I3.19851>

- Patnaik, S., Priyadarshini, S. B. B., & Pattanaik, P. (2026). *Artificial Intelligence (AI) Applications in the Contemporary Health Care Sector: Its Models, Obstacles, Ethical Issues, and Strategies*. 267–291. https://doi.org/10.1007/978-3-032-05507-1_11
- Rohida, L., Sudiantini, D., & Artikel, I. (2025a). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Era Artificial Intelligence. *Sinergi : Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 2045–2055. <https://doi.org/10.62335/SINERGI.V2I4.1161>
- Rohida, L., Sudiantini, D., & Artikel, I. (2025b). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Era Artificial Intelligence. *Sinergi : Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 2045–2055. <https://doi.org/10.62335/SINERGI.V2I4.1161>
- Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak Kecerdasan Buatan Terhadap Digitalisasi Dan Kinerja Sumber Daya Manusia: Peluang Dan Tantangannya. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(9), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281/V2I9.777>
- Setiawan, A., & Rahadian, M. I. (2025). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mengadopsi Teknologi Artificial Intelligence untuk Optimalisasi Kinerja Perusahaan di Era Digital. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 5(1), 27–33. <https://doi.org/10.52909/JBEMK.V5I1.213>
- Siagian, S. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603>
- Sitorus, P. R., Sitompul, A. B., Turnip, W. A., Simanjuntak, I. H., Pasaribu, C. W. S. B., Tobing, F. J. A. L., Siagian, F. F. W., & Panjaitan, R. (2026). Tantangan Dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Transformasi Artificial Intelligence. *Jurnal Teknologi Keuangan Dan Inovasi Ekonomi*, 10(1). <https://journal.fexaria.com/j/index.php/jtkie/article/view/889>
- Suleimenov, I. E., Vitulyova, Y. S., Bakirov, A. S., & Gabrielyan, O. A. (2020). Artificial Intelligence: What is it? *ACM International Conference Proceeding Series*, 22–25. <https://doi.org/10.1145/3397125.3397141>; JOURNAL: JOURNAL: ACMOTHERCONFERENCE; CTYPE: STRING: BOOK
- Sulistiari, I., & Isa Anshori, M. (2025). Integrasi Kecerdasan Buatan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tantangan Dan Peluang Di Era Digital. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(02), 189–196. <https://doi.org/10.54209/JASMIEN.V5I02.1066>
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Prasetyowati, A. E. D., & Anshori, M. I. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/MAKREJU.V1I4.2161>