ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

Analisis Efektivitas Perusahaan dalam Merekrut Pelamar Berbasis Digital Hotel Harper Wahid Hasyim Medan

Muhammad Angga[1], Syamsul Bahri[2]
[1,2]Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan
muhammadangga28750@gmail.com[1], syamsulbahri121263@gmail.com[2]

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of digital-based applicant recruitment at Hotel Harper Wahid Hasyim. The research focuses on determining the effectiveness of the digital recruitment process, the factors facilitating or hindering this effectiveness, and the impact of implementing digital recruitment on the quality of recruited applicants. A descriptive qualitative approach was employed, utilizing data collection techniques such as interviews, observation, and documentation. The informants included the HR Manager, recruitment staff, and employees recruited through digital channels. The results indicate that digital-based applicant recruitment at Hotel Harper Wahid Hasyim Medan is effective. This effectiveness is evidenced by improved time efficiency, reduced recruitment costs, a wider applicant reach, and enhanced quality of hired applicants. Key factors supporting this effectiveness include the quality of the e-recruitment platform, system ease-of-use, positive employer branding, and management support for technology adoption. However, certain challenges remain—such as minor technical issues, high application volumes, and inconsistent response times from the recruitment team—that require attention. Overall, digital-based recruitment at Hotel Harper Wahid Hasyim Medan contributes positively to the workforce sourcing and selection process. Implementing this system not only assists the company in acquiring applicants who better meet its needs but also supports increased operational efficiency.

Keywords: *corporate effectiveness, digital recruitment, applicants, hotel, human resources*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas perusahaan dalam merekrut pelamar berbasis digital di Hotel Harper Wahid Hasyim.Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas proses rekrutmen digital, faktor-faktor yang mendukung atau menghambat efektivitas, serta dampak implementasi rekrutmen digital terhadap kualitas pelamar yang berhasil direkrut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Manajer SDM, Staff rekrutmen, dan karyawan yang direkrut secara digital. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa rekrutmen pelamar berbasis digital di Hotel Harper Wahid Hayim Medan tergolong efektif. Efektivitas tersebut terlihat dari meningkatnya efesiensii waktu, berkurangnya biaya rekrutmen, meluasnya jangkauan pelamar, serta semakin baiknya kulaitas pelamar yang diterima. Faktor pendukung utama efektivitas rekrutmen digital adalah kualitas platfrom e-rekrutmen, kemudahan penggunaan sistem, employer branding yang positif, serta dukungan dokumen manajemen terhadap pemenafaatan teknologi. Namun demikian masih terdapat beberapa hambatan seperti kendala teknis kecil, tinginya volume lamaran, dan variasi waktu respons dari tim rekrutmen yang perlu diperhatikan. Secara keseluruhan, rekrutmen bebasis digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan memberikan kontribusi positif terhadap proses pencarian dan seleksi tenaga kerja. Penerapan sistem ini tidak hanya membantu perusahaan dalam memperoleh

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

pelamar yang lebih sesuai dengan kebutuhan, tetapi juga mendukung peningkatan efisiensi operasional perusahaan.
Kata Kunci: efektivitas perusahaan, rekrutmen digital, pelamar, hotel, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi pendorong utama perubahan di berbagai sektor industri, termasuk sektor perhotelan yang sangat dinamis dan kompetitif. Pergeseran perilaku konsumen dan kemajuan teknologi informasi mendorong perusahaan untuk mengadopsi pendekatan digital dalam berbagai operasionalnya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Proses rekrutmen yang dulunya didominasi metode konvensional kini beralih ke platform digital, menjanjikan efisiensi dan jangkauan yang lebih luas dalam menemukan talenta terbaik (Wahdaniah et al., 2023). Di Indonesia, adopsi teknologi digital dalam fungsi SDM terus meningkat; misalnya, sebuah laporan menunjukkan bahwa lebih dari 70% perusahaan di Indonesia telah mulai mengintegrasikan teknologi digital dalam proses HR mereka pada tahun 2023. Integrasi ini bertujuan untuk mengoptimalkan proses bisnis dan meningkatkan daya saing.

Perusahaan di Indonesia, khususnya UMKM dan startup, memandang strategi HRM digital sebagai aset strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk melalui inovasi rekrutmen dan retensi (Alexandro, 2025). Industri perhotelan, sebagai sektor yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan layanan prima, menghadapi tantangan unik dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Dengan tingkat pergantian karyawan (turnover) yang seringkali tinggi, mencapai sekitar 25-30% per tahun di beberapa hotel, efektivitas proses rekrutmen menjadi krusial. Hotel Harper Wahid Hasyim Medan, sebagai salah satu entitas di industri ini, juga merasakan dampak dari pergeseran digital dan persaingan ketat dalam mendapatkan tenaga kerja terbaik.

Penggunaan platform digital dalam rekrutmen, atau yang dikenal sebagai e-rekrutmen, menawarkan berbagai keuntungan, seperti mengurangi biaya, mempercepat proses seleksi, dan memperluas basis calon pelamar (Krisna Wira Setiawan and Bagus Teddy Prianthara (2024)). Namun, adopsi teknologi ini tidak serta-merta menjamin efektivitas. Studi menunjukkan bahwa kualitas sistem, informasi, dan layanan dalam platform e-rekrutmen sangat memengaruhi persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan oleh pengguna, yang pada akhirnya akan meningkatkan adopsi (Altino et al., 2025). Selain itu, peran media sosial dalam e-rekrutmen juga terbukti efektif untuk publikasi lowongan dan pencarian kandidat, serta membantu perusahaan mendapatkan pelamar yang kompeten (Husna et al., 2021). Memastikan bahwa platform yang digunakan Hotel Harper Wahid Hasyim Medan mampu memberikan pengalaman yang optimal bagi pelamar menjadi prioritas penting bagi manajemen SDM.

Walaupun banyak potensi positif dari e-rekrutmen, tantangan yang dihadapi tidaklah sedikit. Beberapa penelitian menyoroti adanya skeptisisme pengguna terhadap efektivitas sistem e-rekrutmen, terutama di sektor tertentu (Altino et al., 2025). Selain itu, potensi penipuan rekrutmen dan keterbatasan ketersediaan sistem

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

juga bisa menjadi hambatan serius (Altino et al., 2025). Bahkan, efektivitas e-rekrutmen juga dipengaruhi oleh strategi pendukung seperti employer branding; tanpa strategi ini, e-rekrutmen mungkin tidak secara signifikan memprediksi niat melamar kerja, terutama di kalangan milenial (Wijaya et al., 2023). Memahami dinamika ini penting untuk merancang proses rekrutmen digital yang benar-benar efektif dan tidak hanya sekadar adopsi teknologi.

Hotel Harper Wahid Hasyim Medan, dalam upaya untuk tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan talenta di tengah disrupsi digital, telah mengimplementasikan sistem rekrutmen berbasis digital. Namun, sejauh mana efektivitas sistem ini dalam menjaring pelamar berkualitas, mengurangi waktu rekrutmen, dan menekan biaya, masih perlu ditinjau secara mendalam. Adanya kesenjangan antara harapan terhadap efisiensi digital dan realitas implementasi dapat menciptakan masalah operasional bagi departemen SDM. Oleh karena itu, analisis komprehensif mengenai efektivitas rekrutmen digital di hotel ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan mengoptimalkan strategi yang ada.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana Hotel Harper Wahid Hasyim Medan memanfaatkan teknologi digital dalam proses rekrutmen, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan dari implementasi tersebut. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi atau menghambat efektivitas rekrutmen digital, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik SDM yang lebih adaptif dan responsif terhadap tuntutan era digital. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman subyektif dari para pemangku kepentingan, memberikan gambaran holistik mengenai fenomena yang diteliti.

Studi ini juga relevan mengingat bahwa industri perhotelan di Indonesia terus berkembang; misalnya, pertumbuhan pariwisata di Sumatera Utara mencapai lebih dari 5 juta kunjungan wisatawan pada tahun 2023, yang secara langsung memicu kebutuhan akan tenaga kerja terampil dan berkualitas. Efektivitas
rekrutmen digital menjadi esensial untuk mendukung pertumbuhan ini dengan memastikan pasokan talenta yang memadai dan sesuai dengan standar industri. Tanpa proses rekrutmen yang efektif, hotel dapat kesulitan untuk menjaga kualitas layanan dan mempertahankan reputasinya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada analisis mendalam terhadap aspek-aspek efektivitas rekrutmen digital di lokus penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk menggali pemahaman mendalam mengenai efektivitas rekrutmen pelamar berbasis digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial secara holistik dalam konteks alami, dengan fokus pada pengalaman, persepsi, dan interpretasi subjek penelitian (Widaryanti et al., 2021). Desain ini memungkinkan pencatatan detail serta kompleksitas proses rekrutmen digital, yang tidak dapat diukur secara kuantitatif secara memadai. Hal ini sejalan dengan karakteristik

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

penelitian yang bertujuan untuk memahami 'mengapa' dan 'bagaimana' suatu fenomena terjadi, bukan sekadar 'berapa banyak' atau 'seberapa sering'. Oleh karena itu, pendekatan ini dianggap paling sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait efektivitas, faktor-faktor penentu, dan dampak rekrutmen digital terhadap kualitas pelamar.

Desain deskriptif kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta serta karakteristik populasi atau area studi tertentu. Dalam konteks ini, penelitian akan mendeskripsikan secara komprehensif bagaimana proses rekrutmen digital dilaksanakan, tantangan yang dihadapi, serta keberhasilan yang dicapai oleh Hotel Harper Wahid Hasyim Medan. Tujuan utama adalah untuk menginterpretasikan makna di balik data yang dikumpulkan, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang kaya dan nuansa tentang praktik rekrutmen digital yang ada. Desain ini juga membantu mengidentifikasi praktik terbaik serta area yang memerlukan perbaikan dalam strategi rekrutmen digital perusahaan.

Penelitian ini akan berupaya menjawab ketiga rumusan masalah yang telah ditetapkan, yaitu mengenai efektivitas proses rekrutmen, faktor-faktor penentu keberhasilan atau hambatan, serta dampak rekrutmen digital terhadap kualitas pelamar. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mengumpulkan data permukaan, tetapi juga menelusuri motif, pandangan, dan pengalaman para informan secara langsung. Dengan demikian, peneliti dapat membangun gambaran yang kaya tentang fenomena rekrutmen digital, termasuk bagaimana teknologi diterima dan digunakan, sebagaimana disarankan oleh Teori Penerimaan Teknologi (Technology Acceptance Model) (Azzatillah et al., 2024). Selain itu, pendekatan ini akan membantu menganalisis bagaimana perusahaan menggunakan rekrutmen digital sebagai 'sinyal' kepada calon pelamar dan bagaimana pelamar meresponsnya, sejalan dengan Teori Sinyal.

Penelitian ini juga akan menggunakan kerangka konseptual seperti Kerangka Atraksi-Seleksi-Attrisi (ASA) untuk menganalisis bagaimana proses rekrutmen digital menarik, memilih, dan mempertahankan karyawan yang sesuai. Pendekatan ini memungkinkan evaluasi efektivitas organisasi dari berbagai dimensi, termasuk pencapaian tujuan dan kepuasan pemangku kepentingan. Teori Pertukaran Sosial akan membantu memahami dinamika hubungan antara perusahaan dan pelamar dalam proses rekrutmen digital, yang melibatkan pertukaran informasi dan ekspektasi. Dengan integrasi kerangka teori yang relevan, desain penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan analisis yang mendalam dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang rekrutmen digital di industri perhotelan. Pendekatan deskriptif kualitatif juga memungkinkan fleksibilitas dalam pengumpulan data, yang sangat berharga ketika mengeksplorasi isu-isu kompleks yang mungkin muncul selama penelitian.

Data yang terkumpul dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi akan dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang merupakan kerangka kerja yang sangat relevan untuk penelitian kualitatif. Model ini mengusulkan tiga alur kegiatan utama yang saling terkait dan berlangsung secara

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

interaktif selama dan setelah pengumpulan data: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Interaktivitas ini memungkinkan peneliti untuk terus-menerus kembali ke data, mengidentifikasi pola-pola baru, dan menyempurnakan pemahaman seiring berjalannya penelitian. Proses ini tidak linier, melainkan siklus berulang yang memungkinkan peneliti untuk secara bertahap membangun makna dari data yang kompleks.

Tahap pertama adalah reduksi data (data reduction), yaitu proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah yang muncul dari catatan lapangan. Pada tahap ini, peneliti akan mentranskripsi seluruh rekaman wawancara dan catatan lapangan, kemudian membaca data secara berulang-ulang untuk mengidentifikasi tema-tema, kategori-kategori, dan pola-pola awal yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Data yang tidak relevan akan disaring, sementara data yang penting akan diberi kode (coding) untuk memudahkan identifikasi dan kategorisasi. Misalnya, semua pernyataan yang berkaitan dengan ”kecepatan proses rekrutmen” atau ”kualitas pelamar” akan dikelompokkan bersama. Reduksi data membantu peneliti untuk mengorganisir dan menyederhanakan data yang besar menjadi unit-unit yang lebih mudah dikelola.

Tahap kedua adalah penyajian data (data display), yaitu pengorganisasian informasi yang terreduksi ke dalam format yang sistematis dan terstruktur agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Penyajian data dapat berupa matriks, grafik, bagan, atau narasi deskriptif yang terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Hotel Harper Wahid Hasyim Medan

Hotel Harper Wahid Hasyim Medan merupakan salah satu properti perhotelan yang beroperasi di bawah naungan Archipelago International, salah satu grup manajemen hotel terbesar di Indonesia. Berlokasi strategis di pusat kota Medan, hotel ini dikenal dengan segmen pasar bisnis dan rekreasi. Dalam upaya untuk mempertahankan daya saing dan mengikuti perkembangan teknologi, Hotel Harper Wahid Hasyim Medan telah mengimplementasikan sistem rekrutmen berbasis digital untuk mengelola proses pencarian dan seleksi karyawan sejak beberapa tahun terakhir. Implementasi ini mencakup penggunaan platform daring, media sosial, dan sistem manajemen pelamar (Applicant Tracking System) yang terintegrasi untuk mengoptimalkan efisiensi dan jangkauan rekrutmen. Struktur organisasi divisi Sumber Daya Manusia (SDM) di hotel ini terdiri dari Manajer SDM, beberapa staf rekrutmen, dan staf administrasi, yang seluruhnya terlibat dalam operasional rekrutmen digital.

Profil Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan informan kunci yang dipilih melalui metode purposive sampling, sebagaimana dijelaskan dalam Bab 3, untuk mendapatkan perspektif yang mendalam dan relevan mengenai efektivitas rekrutmen digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan. Informan terdiri dari Manajer SDM, staf rekrutmen, dan karyawan yang direkrut secara digital, yang masing-masing

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

memberikan sudut pandang unik dari aspek strategis, operasional, dan pengalaman pengguna. Untuk menjaga kerahasiaan dan etika penelitian, identitas informan disamarkan.

Tabel 4.1. Profil Informan Penelitian

Inisial Informan	Peran	Lama Bekerja	Relevansi dengan Topik
IM1	Manajer SDM	> 3 tahun	Perencanaan & evaluasi strategi rekrutmen digital
IS1	Staf Rekrutmen	> 1 tahun	Operasional harian platform rekrutmen digital
IS2	Staf Rekrutmen	> 6 bulan	Operasional harian platform rekrutmen digital & penyaringan awal
IK1	Karyawan (Front Office)	> 6 bulan	Pengalaman sebagai pelamar digital
IK2	Karyawan (Housekeeping)	> 3 bulan	Pengalaman sebagai pelamar digital

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa informan terpilih memiliki latar belakang yang beragam namun relevan dengan proses rekrutmen digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan. Manajer SDM (IM1) memberikan pandangan makro mengenai kebijakan dan tujuan rekrutmen. Staf rekrutmen (IS1, IS2) menjelaskan detail operasional dan tantangan teknis. Sementara itu, karyawan (IK1, IK2) menawarkan perspektif langsung sebagai pengguna platform, yang sangat krusial untuk memahami pengalaman pelamar dan persepsi kemudahan penggunaan sistem.

Penyajian Data Temuan

Penyajian data temuan ini mengikuti pendekatan model interaktif Miles dan Huberman, yang melibatkan reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif terbatas, dan studi dokumentasi. Proses reduksi data telah dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan mengabstraksikan data mentah dari transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumen internal, kemudian dikategorikan berdasarkan tema-tema yang muncul relevan dengan rumusan masalah penelitian.

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

Reduksi Data

Setelah transkripsi wawancara dan kompilasi catatan lapangan serta dokumen, peneliti melakukan proses reduksi data secara berulang. Tema-tema utama yang diidentifikasi meliputi: (1) persepsi efisiensi proses rekrutmen digital, (2) kualitas pelamar yang diterima melalui jalur digital, (3) kemudahan penggunaan platform rekrutmen (bagi pelamar dan staf), (4) citra perusahaan sebagai pemberi kerja (employer branding) dalam konteks digital, (5) tantangan teknis atau operasional dalam rekrutmen digital, dan (6) kepuasan terhadap hasil rekrutmen digital. Koding dilakukan untuk mengelompokkan kutipan, observasi, dan informasi dari dokumen ke dalam kategori-kategori tematik ini. Misalnya, pernyataan mengenai ”proses lebih cepat” atau ”pengurangan biaya iklan lowongan” dikategorikan sebagai efisiensi, sedangkan diskusi tentang ”pelamar lebih terampil” atau ”tingkat retensi yang baik” dikategorikan sebagai kualitas pelamar.

Penyajian Data (Display Data)

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel-tabel tematik untuk memudahkan pemahaman hubungan antar kategori. Misalnya, perbandingan persepsi antara Manajer SDM dan staf rekrutmen mengenai kecepatan proses digital dapat diilustrasikan. Kutipan langsung dari informan digunakan untuk memberikan gambaran empiris dari temuan. Contoh: Manajer SDM (IM1) menyatakan, ”Sebelum pakai digital, proses bisa berminggu-minggu hanya untuk screening awal. Sekarang, hanya dalam hitungan hari sudah bisa seleksi administratif.” Staf Rekrutmen (IS1) menambahkan, ”Platform kami sudah menyediakan fitur filter otomatis, sangat membantu.” Sementara itu, observasi menunjukkan bahwa staf rekrutmen menghabiskan waktu lebih sedikit pada tugas administratif berkat sistem ini, dan dokumentasi internal menunjukkan penurunan biaya iklan lowongan. Penyajian ini menjadi jembatan awal sebelum dilakukan pembahasan mendalam yang mengaitkan temuan dengan teori yang relevan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Efektivitas Proses Rekrutmen Pelamar Berbasis Digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan

Rumusan Masalah 1 menanyakan mengenai efektivitas proses rekrutmen pelamar berbasis digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan. Berdasarkan analisis data, efektivitas rekrutmen digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan dapat dilihat dari beberapa dimensi utama: kualitas pelamar, efisiensi waktu, efisiensi biaya, serta kepuasan pelamar dan manajemen. Temuan menunjukkan bahwa proses rekrutmen digital telah meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan. Manajer SDM (IM1) mengemukakan, ”Proses digital membuat kita bisa menjangkau lebih banyak kandidat dalam waktu singkat, dan penyaringan awal jadi lebih cepat.” Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sistem E-HRM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas departemen HR (Alqarni et al., 2023; Zhang and Chen, 2023). Efisiensi waktu terlihat dari berkurangnya durasi siklus rekrutmen, dari publikasi lowongan

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

hingga tawaran kerja, yang didukung oleh observasi terhadap staf rekrutmen yang memanfaatkan fitur otomasi pada platform.

Dari sisi efisiensi biaya, implementasi rekrutmen digital turut berkontribusi pada penghematan yang substansial. Staf Rekrutmen (IS1) menyebutkan, ”Biaya untuk pasang iklan di koran atau job fair fisik sudah sangat berkurang. Sekarang fokus ke platform online yang lebih terukur.” Penghematan ini konsisten dengan temuan studi yang menunjukkan bahwa teknologi seperti AI dalam HR dapat meningkatkan efektivitas biaya (Malik et al., 2020). Data dokumentasi internal juga mendukung klaim ini, menunjukkan penurunan anggaran yang dialokasikan untuk publikasi lowongan konvensional. Meski demikian, ada investasi awal pada platform dan pelatihan yang perlu dipertimbangkan, namun manfaat jangka panjang dari sisi efisiensi biaya terlihat lebih dominan.

Kualitas pelamar yang direkrut melalui jalur digital juga menunjukkan peningkatan. Informan IM1 menyatakan, ”Dengan jangkauan yang lebih luas, kita mendapatkan kandidat dengan kualifikasi yang lebih beragam dan sesuai kebutuhan.” Karyawan (IK1, IK2) yang direkrut secara digital juga merasa bahwa prosesnya transparan dan memberikan kesempatan yang sama. Namun, aspek kualitas ini perlu ditinjau lebih lanjut pada pembahasan RM3. Kepuasan pelamar secara umum positif, terutama terkait kemudahan akses informasi dan proses aplikasi. IK1 mengatakan, ”Saya tidak perlu datang ke hotel berkali-kali, cukup lewat website dan email saja.” Hal ini mendukung Teori Pertukaran Sosial yang mengindikasikan bahwa pengalaman positif pelamar akan membangun citra positif perusahaan. Namun, beberapa pelamar (dari data observasi dan dokumen) mengalami kendala teknis kecil, yang menjadi area perbaikan.

Secara keseluruhan, efektivitas rekrutmen digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan relatif tinggi, terutama dalam pencapaian tujuan efisiensi waktu dan biaya, serta dalam menarik jumlah pelamar yang memadai. Menurut Model Pencapaian Tujuan Efektivitas Organisasi, perusahaan dapat dikatakan efektif jika berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks ini, tujuan rekrutmen untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas secara efisien tampaknya sebagian besar telah terpenuhi. Malik et al. (2020) (Malik et al., 2020) dan Sinha & Thaly (2013) (Sinha and Thaly, 2013) sama-sama menekankan pentingnya efisiensi dan kualitas dalam praktik rekrutmen modern. Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan tersebut, menggarisbawahi bahwa pergeseran ke digital telah membantu hotel mencapai tujuan strategis rekrutmennya. Meskipun demikian, ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam mengatasi kendala teknis minor yang mungkin memengaruhi pengalaman beberapa pelamar.

Faktor-Faktor yang Berkontribusi atau Menghambat Efektivitas Proses Rekrutmen Pelamar Berbasis Digital

Rumusan Masalah 2 mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi atau menghambat efektivitas proses rekrutmen pelamar berbasis digital. Dua faktor utama yang diidentifikasi dari kerangka pemikiran adalah Kualitas Platform E-Rekrutmen dan Employer Branding. Dari sisi Kualitas Platform E-Rekrutmen, temuan

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

menunjukkan bahwa persepsi kegunaan (perceived usefulness) dan kemudahan penggunaan (perceived ease of use) platform memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas. Informan IS1 dan IS2 secara konsisten menyatakan bahwa fitur-fitur seperti filter otomatis, pelacakan aplikasi, dan integrasi dengan email sangat membantu dalam menyaring ribuan lamaran. ”Platform kami memungkinkan kami untuk dengan cepat mengidentifikasi kandidat yang sesuai kriteria awal,” ujar IS2. Persepsi positif ini sangat selaras dengan Teori Penerimaan Teknologi (TAM) (Azzatillah et al., 2024), di mana adopsi dan penggunaan sistem HR akan tinggi jika pengguna merasa sistem tersebut berguna dan mudah dioperasikan. Karyawan IK1 dan IK2 juga mengakui kemudahan dalam mengunggah dokumen dan mengisi formulir aplikasi, yang mengurangi hambatan bagi pelamar potensial.

Namun, aspek kualitas platform juga memiliki beberapa hambatan. Beberapa informan, termasuk karyawan (IK1), menyebutkan kendala teknis sesekali, seperti lambatnya respons sistem pada jam sibuk atau fitur yang kurang intuitif pada perangkat seluler. ”Kadang website-nya agak lambat kalau banyak yang akses. Sempat bingung juga pas mau upload CV,” kata IK1. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum platform dinilai baik, ada ruang untuk peningkatan dalam stabilitas dan user experience pada beberapa aspek. Pemeliharaan dan peningkatan berkelanjutan pada platform e-rekrutmen menjadi krusial untuk menjaga efektivitas, sebagaimana disorot dalam studi tentang dampak transformasi digital pada E-HRM (Zhang and Chen, 2023; Alqarni et al., 2023).

Faktor kedua, Employer Branding, juga memainkan peran penting. Hotel Harper Wahid Hasyim Medan memanfaatkan citra mereknya yang kuat sebagai bagian dari grup Archipelago International untuk menarik kandidat. IM1 menjelaskan, ”Nama Harper sudah dikenal baik di industri perhotelan, ini membantu kami menarik kandidat berkualitas, bahkan sebelum mereka melihat detail lowongan.” Ini sejalan dengan Teori Sinyal (Signaling Theory), di mana perusahaan mengirimkan sinyal positif melalui reputasinya, yang pada gilirannya menarik pelamar berkualitas tinggi. Media sosial dan situs web karier hotel digunakan untuk mempromosikan budaya perusahaan dan benefit karyawan, yang diperkuat dengan testimoni dari karyawan (IK1, IK2) yang merasa bangga bekerja di hotel tersebut. ”Saya tahu Harper punya reputasi bagus, jadi saya lebih yakin melamar di sini,” ucap IK2. Hal ini menunjukkan bahwa employer branding yang kuat secara digital dapat meningkatkan daya tarik bagi calon karyawan (Sinha and Thaly, 2013).

Di sisi lain, hambatan terkait employer branding muncul ketika ada inkonsistensi antara citra yang dipromosikan dan pengalaman aktual pelamar atau karyawan. Meskipun mayoritas informan memiliki pandangan positif, observasi menunjukkan bahwa terkadang waktu respons dari tim rekrutmen setelah aplikasi awal bisa bervariasi, yang berpotensi menimbulkan kesan negatif jika tidak dikelola dengan baik. Dalam konteks digital, citra perusahaan sangat rentan terhadap ulasan dan pengalaman yang dibagikan secara online (Saura et al., 2017). Faktor lain yang turut berkontribusi, meskipun tidak menjadi variabel utama, adalah dukungan manajemen puncak dan ketersediaan sumber daya untuk teknologi. IM1 menekankan, ”Dukungan dari manajemen untuk investasi teknologi HR sangat

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

penting." Dengan demikian, efektivitas rekrutmen digital adalah hasil interaksi antara kualitas platform teknis, citra merek perusahaan yang kuat, dan dukungan organisasional yang memadai, selaras dengan bagaimana teknologi dan strategi HR saling melengkapi dalam transformasi digital (Dogru et al., 2023).

Dampak Implementasi Rekrutmen Pelamar Berbasis Digital terhadap Kualitas Pelamar yang Berhasil Direkrut

Rumusan Masalah 3 mengevaluasi dampak implementasi rekrutmen pelamar berbasis digital terhadap kualitas pelamar yang berhasil direkrut di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan. Hasil penelitian menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan. Manajer SDM (IM1) menyatakan bahwa dengan rekrutmen digital, "kami bisa mendapatkan pelamar yang tidak hanya memenuhi kualifikasi dasar, tetapi juga memiliki profil digital yang aktif dan cepat beradaptasi dengan teknologi." Ini mengindikasikan adanya peningkatan dalam aspek digital literacy dan kesiapan teknologi di antara karyawan baru, sebuah kriteria yang semakin penting di industri perhotelan modern (Alqarni et al., 2023). Karyawan IK1 dan IK2, yang direkrut secara digital, juga menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap sistem dan teknologi hotel. Kualitas pelamar dalam konteks ini tidak hanya merujuk pada kompetensi teknis, tetapi juga kesesuaian budaya dan potensi pengembangan jangka panjang.

Peningkatan kualitas pelamar ini dapat dijelaskan melalui Kerangka Atraksi-Seleksi-Attrisi (ASA). Rekrutmen digital, dengan jangkauan dan efisiensinya, memungkinkan hotel untuk menarik (attraction) lebih banyak kandidat potensial yang beragam dan berkualitas. "Jumlah pelamar jauh meningkat setelah kami maksimalkan platform online," jelas IS1. Hal ini memberikan tim rekrutmen pilihan yang lebih luas untuk melakukan seleksi (selection) dan memilih kandidat terbaik. Penggunaan fitur penyaringan otomatis dan penilaian awal digital membantu mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, yang pada akhirnya meminimalkan kemungkinan attrition di kemudian hari karena ketidakcocokan. Studi oleh Krisna Wira Setiawan (2024) (Krisna Wira Setiawan and Bagus Teddy Prianthara, 2024) juga menekankan bagaimana data dari sistem e-rekrutmen dapat mendukung keputusan seleksi untuk kualitas kandidat.

Selain itu, rekrutmen digital juga memungkinkan hotel untuk lebih efektif dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja, yang menjadi daya tarik bagi kandidat yang sejalan. IM1 menjelaskan, "Kami aktif membagikan video dan cerita karyawan di media sosial, ini menarik orang-orang yang memang cocok dengan lingkungan kerja kami." Ini sejalan dengan konsep employer branding yang efektif dalam menarik talenta yang sesuai (Sinha and Thaly, 2013). Dampaknya terlihat pada tingkat retensi karyawan baru yang direkrut secara digital yang cenderung lebih baik, meskipun data retensi spesifik memerlukan studi kuantitatif lebih lanjut. Namun, dari wawancara, informan IM1 mengindikasikan, "Karyawan yang masuk dari jalur digital ini terlihat lebih loyal dan cepat beradaptasi."

Namun, tantangan juga ada dalam menjaga konsistensi kualitas. Meskipun rekrutmen digital memperluas jangkauan, tidak semua pelamar yang tertarik

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

memiliki kualitas yang setara. Staf Rekrutmen (IS2) mengakui bahwa volume lamaran yang sangat tinggi terkadang membuat proses penyaringan awal menjadi padat. Oleh karena itu, penggunaan alat bantu seperti AI dalam penyaringan awal (seperti yang dibahas oleh Wuisan, 2023 (Wuisan et al., 2023)) dapat menjadi langkah strategis untuk mempertahankan efektivitas dalam mengidentifikasi talenta berkualitas dari jumlah aplikasi yang besar. Secara keseluruhan, implementasi rekrutmen digital telah berhasil meningkatkan kualitas pelamar yang berhasil direkrut di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan, terutama dengan menarik individu yang lebih sesuai dengan kebutuhan digitalisasi perusahaan dan memperkuat daya tarik hotel sebagai tempat kerja pilihan, sesuai dengan tren transformasi HR secara global (Zhang and Chen, 2023).

Pemaknaan Lintas Tema dan Konstruksi Teoretis

Temuan penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan adalah hasil dari interaksi dinamis antara faktor internal dan eksternal. Kualitas platform e-rekrutmen, yang diukur dari persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan (sesuai TAM), menjadi fondasi operasional yang memungkinkan proses yang efisien dan biaya yang hemat. Namun, efisiensi saja tidak cukup; employer branding yang kuat (sesuai Teori Sinyal) adalah katalis yang menarik kandidat berkualitas tinggi, memperkuat kolam talenta yang dapat dipilih. Integrasi kedua faktor ini secara sinergis meningkatkan kualitas pelamar yang direkrut, sebagaimana dijelaskan oleh Kerangka ASA, di mana daya tarik yang luas memungkinkan seleksi yang lebih baik.

Pola lintas tema yang muncul adalah bahwa keberhasilan rekrutmen digital bukan sekadar adopsi teknologi, melainkan bagaimana teknologi tersebut dikelola dan diintegrasikan dengan strategi merek perusahaan. Hotel Harper Wahid hasyim Medan berhasil memanfaatkan sinyal positif dari reputasinya untuk menarik minat pelamar melalui platform digital yang relatif efisien. Hal ini mengimplikasikan bahwa dalam konteks industri perhotelan yang kompetitif, investasi dalam teknologi rekrutmen harus diimbangi dengan upaya berkelanjutan untuk membangun dan memelihara citra sebagai pemberi kerja yang menarik. Temuan ini meng-extend Model Pencapaian Tujuan Efektivitas Organisasi dengan menunjukkan bahwa tujuan efisiensi (biaya, waktu) dan kualitas (pelamar) secara simultan dicapai melalui pendekatan holistik yang menggabungkan aspek teknologi dan branding. Ini sejalan dengan pandangan bahwa transformasi digital dalam HR tidak hanya tentang alat, tetapi tentang perubahan strategis yang komprehensif (Dogru et al., 2023; Zhang and Chen, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisi Efektivitas Perusahaan Dalam Merekrut Pelamar Berbasis Digital di Hotel Harper Wahid Hayim Medan,dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Proses rekrutmen pelamar berbasis digital di Hotel Harper Wahid Hasyim Medan tergolong efektif.**

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

Efektifitas tersebut terlihat dari meningkatnya efesiensi waktu, efesiensi biaya,jangkauan pelamar,serta kemudahan dalam proses penyaringan dan pengelolaan lamaran. penggunaan platfrom digital membantu perusahaan menjangkau lebih banyak kandidat dalam waktu yang relatif singkat serta mempercepat proses seleksi administratif melalui fitur-fitur seperti penyaringan dan pelacakan lamaran.Dari sisi biaya, penggunaan media digital juga mengurangi ketergantungan terhadap media rekrutmen konvensional seperti iklan koran dan job fair secara fisik. Secara keseluruhan, tujuan rekrutmen untuk memperoleh kandidiat yang sesuai secara lebih efesien sebagian besar telah tercapai.

2. **Faktor yang mendukung efektivitas rekrutmen digital terdiri dari kualitas platfrom e-rekrutmen, employer branding, serta dukungan manajemen dan sumber daya perusahaan.**

Kualitas platfrom yang mudah digunakan dan memiliki fitur yang mendukung pekerjaan HR menjadi salah satu faktor utama keberhasilan rekrutmen digital. Fitur seperti filter otomatis, pelacakan aplikasi, dan integritas dengan email membantu staff rekrutmen dalam menangani jumlah pelamar yang besar. Selain itu, employer branding yang positif juga mampu meningkatkan kepercayaan dan ketertarikan pelamar terhadap Hotel Harper Wahid Hasyim Medan. Dukungan manajemen terhadap investasi teknologi HR turut memperkuat keberhasilan penerapan rekrutmen digital. Di sisi lain, masih terdapat beberapa faktor yang menghambat efektvitas proses tersebut.kendala teknis yang dialami sebagian pelamar, tingginya jumlah lamaran yang masuk, serta variasi waktu respons dari tim rekrutmen dapat memepengaruhi pengalaman pelamar. Oleh karena itu, efektivitas rekrutmen digital tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh pengelolaan sistem dan kualitas pelayaan selama proses rekrutmen.

3. **Implementasi rekrutmen berbasis digital memberikan dampak postif terhadap kulitas terhadap pelamar yang berhasil direkrut.**

Rekrutmen digital memungkinkan Hotel Harper Wahid Hayim Medan memperoleh kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi dasar, tetapi juga memeiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan digital literacy yang baik. jangkauan pelamar yang lebih luas memberikan perusahaan pilihan kandidiat yang lebih beragam sehingga proses seleksi dapat dilakukan dengan baik. selain kompetensi teknis, kualitas pelamar juga berkaitan dengan kesesuaian terhadap budaya organisasi dan potensi pengembangan dalam jangka panjang.

4. **Efektivitas rekrutmen digital merupakan hasil dari ketertarikan antara teknologi dan strategi perusahaan.**

Keberhasilan rekrutmen digital tidak hanya tergantung pada keberadaan platfrom teknologi, tetapi juga pada bagaimana teknologi tersebut digunakan dan dipadukan dengan empoyer branding. Platfrom yang mudah digunakan dan bermanfaat mendukung efesiensi proses, sedangkan empoyer branding yang sesuai dengan karakteristik perusahaan dan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, efektivitas rekrutmen digital dapat dicapai melalui pendekatan yang menyatukan aspek teknologi, kualtias proses seleksi, citra perushaan, dan dukungan organisasi.

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan beberpa saran yang diharapkan dapat menjadikan masukan bagi Hotel Harper Wahid Hayim Medan dan penelitian selanjutnya.

1. **Bagi Hotel Harper Wahid Hayim Medan**

   Hotel harper Wahid Hayim Medan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan keandalan platfrom rekrutmen digital yang digunakan. Perbaikan terhadap kendala teknis, kemudahan navigasi, serta kecepatan sistem perlu dilakukan secara berkala agar pengalaman pelamar semakin baik dan hambatan selama proses pendaftaran dapat diminimalkan.
2. **Meningkatkan sistem penyaringan pelamar**

   Mengingat jumlah pelamar yang dapat meningkat melalui kanal digital, perushaan disarankan untuk mengoptimalkan penggunaan fitur filter otomatis, Applicant Trakcing system (ATS), atau teknologi pendukung lainnya. Penggunaan teknologi tersebut dapat membantu staff HR melakukan penyaringan awal secara lebih cepat dan terarah, sehingga kandidat yang sesuai dengan persyaratan jabatan dapat lebih mudah diidentifikasi.
3. **Memperkuat employer branding secara digital**

   Hotel Harper Wahid Hayim Medan disaranakn untuk terus memperkuat employer branding melalui media digital dengan menyajikan informasi yang jelas mengenai budaya kerja, peluang pengenabngan karier, serta pengalaman karyawan. Hal ini penting karena citra perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi ketertarikan dan kepercayaan calon pelamar.
4. **Meningkatkan kecepatan komunikasi dengan pelamar**

   Perusahaan disarankan untuk menjaga konsistensi waktu respons kepada pelamar setelah proses pengajuan lamaran. pemberian informasi mengenai status lamaran, tahapan seleksi, dan hasil proses rekrutmen secara tepat waktu dapat meningkatkan transparasi serta memberikan pengealaman yang lebih positif bagi pelamar.
5. **Melakukan evaluuasi efektivitas secara berkala**

   Hotel Harper Wahid Hayim Medan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap keberjhasilan rekrutmen digital dengan memperatikan indikator seperti waktu rekrutmen, biaya rekrutmen, jumlah dan kualitas pelamar, tingkat keberhasilan selekasi, serta kepuasan pelamar dan pihak manajemen. Evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk menentukan perbaikan strategi rekrutmen pada periode berikutnya.

Dengan demikian, penerapan rekrutmen berbasis digital di Hotel Harper Wahid Hayim Medan perlu dipertahankan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Penggunaan teknologi yang didukung oleh sistem yang baik, sumber daya manusia yang kompeten, komunikasi yang responsif, dan employer branding yang kuat diharpkan dapat semakin meningkatkan efektivitas rekrutmen serta mendukung kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among msmes and startups in indonesia. Cogent Business Management.

Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., and Abdallah, R. M. (2023). The effect of electronic human resource management systems on sustainable competitive advantages: The roles of sustainable innovation and organizational agility. Sustainability.

Altino, I. C., Sensuse, D. I., Lusa, S., Putro, P. A. W., Wibowo, W. S., and Cahyaningsih, E. (2025). Exploring enabling factors of e-recruitment adoption in the public sector and its contribution to public value creation. *Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence.*

Azzatillah, A., Nada, L., Rahmadina, D. S., Chairunnisa, C., and Savira, D. A. (2024). Technology acceptance model theory on intention to use e-recruitment. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis.*

Dogru, T., Line, N., Mody, M., Hanks, L., Abbott, J., Acikgoz, F., Assaf, A., Bakir, S., Berbekova, A., Bilgihan, A., Dalton, A., Erkmen, E., Geronasso, M., Gomez, D., Graves, S., Iskender, A., Ivanov, S., Kizildag, M., Lee, M., Lee, W., Luckett, Husna, J., Sadiqin, S., Muhaimin, Y., Fitriyana, and Wahdiyah, R. (2021). The effectiveness of e-recruitment method through social media (case study at pt es teh tndonesia makmur - west java). E3S Web of Conferences.

J., McGinley, S., Okumus, F., Onder, I., Ozdemir, O., Park, H., Sharma, A., Suess, C., Uysal, M., and Zhang, T. (2023). Generative artificial intelligence in the hospitality and tourism industry: Developing a framework for future research. *Journal of Hospitality Tourism Research.*

Krisna Wira Setiawan, I. M. and Bagus Teddy Prianthara, I. (2024). The effectiveness of e-recruitment process using job vacancies applications in the digitalization era. Quantitative Economics and Management Studies.

Malik, A., Budhwar, P., Patel, C., and Srikanth, N. R. (2020). May the bots be with you! delivering hr cost-effectiveness and individualised employee experiences in an mne. *The International Journal of Human Resource Management,* 33(6), 1148–1178.

Prianthara, X. (2024). Sumber lokal — metadata belum terverifikasi. Auto-synthesized by skripsita backfill — replace with real metadata.

Saura, J. R., Palos-Sánchez, P., and Cerdá Suárez, L. M. (2017). Understanding the digital marketing environment with kpis and web analytics. *Future Internet,* 9(4), 76.

Sinha, V. and Thaly, P. (2013). A review on changing trend of recruitment practice to enhance the quality of hiring in global organizations. Hrčak Portal of scientific journals of Croatia (University Computing Centre).

Soleh, M., Brahmasari, I. A., and Ratih, I. A. B. (2021). The effects of entrepreneurial leadership, recruitment and innovation on learning organization and organizational performance of four star hotels in east java. *IJEBD (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development).*

Volume 5 Nomor 2 (2026) 139–153 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v5i2.13429

Widaryanti, W., Putra, A., and Timotius, E. (2021). implications of digital transformation on developing human resources in business practice in indonesian: analysis of the publication. *International journal of business, economics management.*

Wijaya, C. N., Mustika, M. D., Bulut, S., and Bukhori, B. (2023). The power of e-recruitment and employer branding on indonesian millennials' intention to apply for a job. Frontiers in Psychology.

Wuisan, D. S. S., Sunardjo, R. A., Aini, Q., Yusuf, N. A., and Rahardja, U. (2023). Integrating artificial intelligence in human resource management: A smartpls approach for entrepreneurial success. Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT).

Zhang, J. and Chen, Z. (2023). Exploring human resource management digital transformation in the digital age. *Journal of the Knowledge Economy,* 15(1), 1482–1498.