

PENGARUH TEKNOLOGI DIGITAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP PROSES SELEKSI PELAMAR KERJA (STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA CIREBON)

Devi Novitasari¹, Ni.Wayan Fitriana Ayu Lestari², Feri Fauzi³

¹²³Universitas Catur Insan Cendekia

¹devinovitasari320@gmail.com, ²Niwayan.lestari@cic.ac.id, ³feri.fauzi@cic.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi digital dan komunikasi terhadap proses seleksi pelamar kerja, khususnya di kalangan Generasi Z. Generasi ini merupakan kelompok yang sangat akrab dengan teknologi dan internet, serta menjadi target utama dalam rekrutmen modern. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z di Kota Cirebon, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4 yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan model fit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik teknologi digital maupun komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses seleksi pelamar kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi yang tepat serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam proses rekrutmen. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi rekrutmen berbasis digital dan kontribusi teoritis bagi pengembangan studi manajemen sumber daya manusia di era digital.

Kata kunci: teknologi digital, komunikasi, proses seleksi, generasi z, rekrutmen

Abstract

This study aims to analyze the influence of digital technology and communication on the recruitment selection process, particularly among Generation Z. As the generation most familiar with digital tools and internet use, Generation Z plays a crucial role in modern recruitment strategies. The research adopts a quantitative associative approach, with the target population being Generation Z in Cirebon. A total of 100 respondents were selected through purposive sampling. Primary data were collected using a structured questionnaire, and the data analysis was conducted using SmartPLS 4 software, including validity, reliability, and model fit tests. The findings reveal that both digital technology and communication have a significant positive influence on the recruitment selection process. These results highlight that effective use of technology and communication can enhance efficiency, accuracy, and transparency of recruitment. The study offers practical implications for companies in formulating digital recruitment strategies and provides theoretical contributions to the field of human resource management in the digital era.

Key words: Tax Avoidance, Firm size, Liquidity, Profitability

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mentransformasi berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan praktik manajemen sumber daya manusia (Amalia, 2024). Salah satu area yang mengalami perubahan signifikan adalah proses rekrutmen dan seleksi. Platform rekrutmen online, situs web karir, aplikasi mobile, dan wawancara virtual telah memungkinkan perusahaan untuk menjangkau dan menyeleksi calon karyawan dengan lebih efisien dan efektif (Aprilita, 2024).

Transformasi ini beriringan dengan memasuki pasar kerja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-2012, merupakan generasi digital native yang sangat akrab dengan teknologi (Kamil & Laksmi, 2023). Mereka tidak hanya mahir menggunakan teknologi tetapi juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap kecepatan, kemudahan akses, dan transparansi dalam setiap proses, termasuk seleksi kerja (Khan, Kumari, Ather, & Jain, 2025). Data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) menunjukkan bahwa Generasi Z merupakan pengguna internet terbesar di Indonesia (34,40%), menguatkan karakteristik mereka sebagai generasi yang terkoneksi secara digital ((APJII), 2024). Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas peran teknologi dalam rekrutmen, seperti e-recruitment (Cahyo & Waskito, 2023) (Hardiansyah et al., 2023) dan transformasi digital SDM (Riofita, 2023), masih sedikit yang secara spesifik menyoroti persepsi Generasi Z sebagai pelamar kerja. Mereka bukan hanya objek pasif dalam proses seleksi digital, tetapi subjek aktif yang menilai dan merespons pengalaman tersebut. Selain teknologi, aspek komunikasi selama proses seleksi juga menjadi faktor krusial. Generasi Z dikenal mengutamakan komunikasi yang cepat, responsif, dan transparan (Muhammad Adnan Faidh et al., 2024). Kegagalan dalam komunikasi, seperti lambat merespons atau kurangnya umpan balik, dapat menyebabkan hilangnya minat calon talenta terbaik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh teknologi digital dan komunikasi terhadap proses seleksi pelamar kerja, dengan fokus pada Generasi Z di Kota Cirebon. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi

rekrutmen yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z dan kontribusi teoritis bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di era digital.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode penelitian survei. Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel teknologi digital (X1) dan komunikasi (X2) terhadap proses seleksi (Y).

2.1. Lokasi dan Profil Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan lokasi penelitian pada Generasi Z, yang mencakup individu-individu yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, khusus pada wilayah Cirebon sebagai area penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan, yaitu dari bulan Agustus 2024 sampai April 2025, untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah relevan dengan perkembangan terkini dalam penggunaan teknologi digital di kalangan Generasi Z.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z (usia 19-27 tahun) di Kota Cirebon yang pernah mengikuti proses seleksi kerja berbasis teknologi digital. Berdasarkan data BPS Kota Cirebon 2024 dan estimasi proyeksi, populasi target berjumlah sekitar 53.000 jiwa. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria spesifik yaitu: (1) berusia 19-27 tahun, (2) berdomisili di Kota Cirebon, dan (3) memiliki pengalaman mengikuti proses seleksi kerja digital. Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel minimal 99,81 responden. Untuk mempermudah pengelolaan data, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 responden.

2.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian diperlukan adanya variabel penelitian yang menjelaskan tentang variabel yang terlibat dalam penelitian, variabel penelitian merupakan suatu definisi yang dapat diberikan kepada suatu kegiatan atau

membenarkan suatu operasional dalam penelitian sebagai berikut:

1. Teknologi Digital (X1)
2. Komunikasi (X2)
3. Proses Seleksi (Y)

2.4. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Teknik analisis data terdiri dari dua tahap: (1) Evaluasi model pengukuran (outer model) yang meliputi uji validitas konvergen (loading factor > 0,7 dan AVE > 0,5), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,7), dan uji validitas diskriminan (HTMT < 0,90); (2) Evaluasi model struktural (inner model) yang meliputi pengujian koefisien determinasi (R-Square), pengujian hipotesis (nilai T-statistik dan P-value), dan evaluasi goodness-of-fit model (SRMR). Tahapan analisis datanya adalah sebagai berikut:

1. Uji Outer Model
2. Uji Model Fit

3. Uji Inner Model

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Sebanyak 100 responden terlibat dalam penelitian ini. Mayoritas responden berstatus bekerja (51%), diikuti mahasiswa (48%). Dari segi usia, responden didominasi oleh usia 22 tahun (33%). Sebanyak 64% responden adalah perempuan dan 36% laki-laki.

3.2. Evaluasi Model Pengukuran

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70, yang memenuhi syarat validitas (Indriani, 2024). Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk juga di atas 0,5 (Teknologi Digital=0,660; Komunikasi=0,629; Proses Seleksi=0,682), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk semua konstruk lebih besar dari 0,70, yang mengindikasikan bahwa instrumen reliabel dalam mengukur variabel.

Tabel 1. Responden Menurut Status

No	Status	Jumlah	Presentase
1	Mahasiswa	48	48 %
2	Bekerja	51	51 %
3	Lainnya	1	1 %
	Total	100	100%

Sumber: Data Primer diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa Mayoritas responden saat ini bekerja (51%), diikuti oleh mahasiswa (48%), dan lainnya (1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memasuki dunia kerja, dengan hampir setengahnya masih berstatus sebagai mahasiswa. Dari 100 data Responden yang terkumpul, didapatkan karakteristik Responden berdasarkan usia. Usia 22 tahun merupakan yang paling dominan, dengan jumlah 33 responden (33%). Disusul oleh usia 23 tahun (15%), kemudian 21 tahun (14%). Usia lainnya memiliki presentase yang lebih kecil, masing-masing di bawah 10%. Mayoritas responden berada pada

rentang usia awal 20an, dengan puncaknya di usia 22 tahun, yang menunjukkan bahwa

kelompok usia ini paling banyak terlibat dalam penelitian. Hal ini bisa mencerminkan karakteristik demografis dari populasi target, seperti mahasiswa tingkat akhir atau fresh graduate.

3.3. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan angket yang telah peneliti bagikan melalui online kepada responden yang terdiri dari 27 pernyataan dan terbagi menjadi 3 kategori yaitu sebagai berikut:

- . Teknologi Digital (X1)

Tabel 2. Jawaban Variabel Responden Teknologi (X1)

Bobot	Skor	Jumlah Jawaban	Prosentase
Sangat Tidak Setuju	1	2	0,25%
Tidak Setuju	2	22	2,75%
Netral	3	83	10,38%
Setuju	4	389	48,63%
Sangat Setuju	5	304	38,00%

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

b. Komunikasi (X2)

Tabel 3. Jawaban Variabel Responden Komunikasi (X2)

Bobot	Skor	Jumlah Jawaban	Prosentase
Sangat Tidak Setuju	1	3	0,33%
Tidak Setuju	2	20	2,22%
Netral	3	130	14,44%
Setuju	4	441	49,00%
Sangat Setuju	5	306	34,00%

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

c. Proses Seleksi (Y)

Tabel 4. Jawaban Variabel Responden Proses Seleksi (Y)

Bobot	Skor	Jumlah Jawaban	Prosentase
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00%
Tidak Setuju	2	22	2,20%
Netral	3	125	12,50%
Setuju	4	469	46,90%
Sangat Setuju	5	384	38,40%

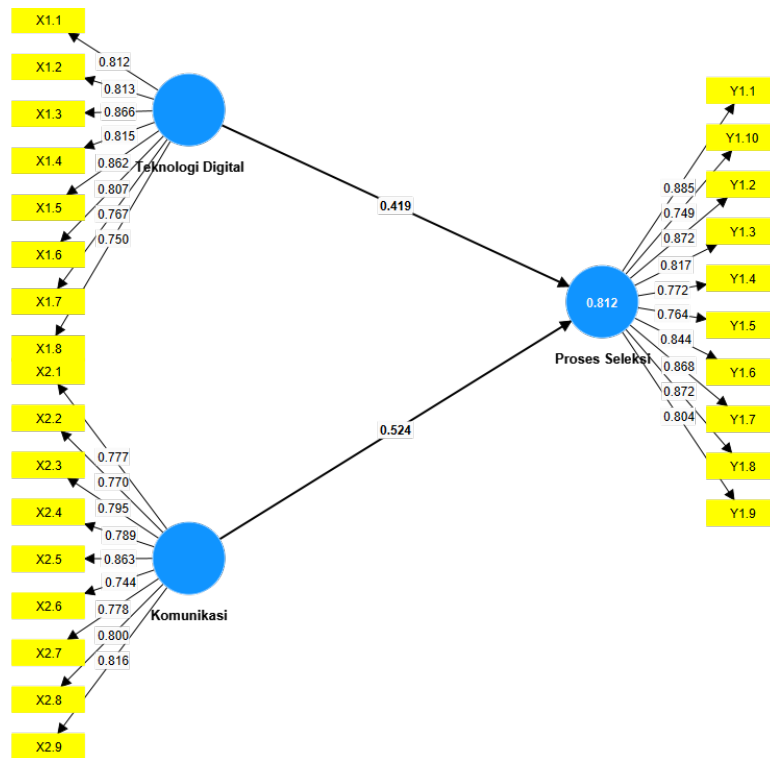
Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

validitas, uji reliabilitas, dan uji validitas diskriminan.

3.4. Analisis Data

a. Uji Outer Model

Pengujian outer model atau pengujian bagian luar pada smartpls digunakan untuk mengetahui hubungan indikator dengan variabel latennya. Pengujian outer model terdiri dari uji



Gambar 1. Hasil Evaluasi Outer Model

Tabel 5. Validitas Diskriminant

Variabel	Item Indikator	Loading Factor	Composite Reliability
Teknologi Digital	X1.1	0,812 (Valid)	0,629 (Reliabel)
	X1.2	0,813 (Valid)	
	X1.3	0,866 (Valid)	
	X1.4	0,815 (Valid)	
	X1.5	0,862 (Valid)	
	X1.6	0,807 (Valid)	

Variabel	Item Indikator	Loading Factor	Composite Reliability
	X1.7	0,767 (Valid)	
	X1.8	0,750 (Valid)	
Komunikasi	X2.1	0,777 (Valid)	0,682 (Reliabel)
	X2.2	0,770 (Valid)	
	X2.3	0,795 (Valid)	
	X2.4	0,789 (Valid)	
	X2.5	0,863 (Valid)	
	X2.6	0,744 (Valid)	
	X2.7	0,778 (Valid)	
	X2.8	0,800 (Valid)	
	X2.9	0,816 (Valid)	
Proses Seleksi	Y1.1	0,885 (Valid)	0,660 (Reliabel)
	Y1.2	0,872 (Valid)	
	Y1.3	0,817 (Valid)	
	Y1.4	0,772 (Valid)	
	Y1.5	0,764 (Valid)	
	Y1.6	0,844 (Valid)	
	Y1.7	0,868 (Valid)	
	Y1.8	0,872 (Valid)	
	Y1.9	0,804 (Valid)	
	Y1.10	0,749 (Valid)	

Sumber: Hasil olah data Smartpls 4, 2025

Semua indikator menunjukkan nilai korelasi tinggi terhadap variabel Komunikasi, berkisar antara 0,750 hingga 0,866. Ini menandakan bahwa setiap indikator secara kuat merefleksikan konstruksi Komunikasi yang diukur.

Nilai korelasi berada antara 0,714 hingga 0,870, juga menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi. Indikator X2.5 memiliki korelasi tertinggi (0,870), menandakan indikator ini sangat representatif terhadap variabel Proses Seleksi.

Nilai korelasi antar indikator Teknologi Digital juga tinggi, dari 0,763 sampai 0,884. Indikator Y1.1 (0,884) dan Y1.8 (0,874) adalah yang paling kuat mencerminkan konstruk Teknologi Digital. Semua indikator memiliki nilai >0,7, menunjukkan konsistensi dan keandalan yang baik dalam mengukur variabel

ini. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan dari setiap variabel konstruk. Dalam mengetahui tingkat reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability harus > 0.70 dan nilai cronbach's alpha harus > 0.70.

Model mampu menjelaskan sekitar 77,4% variabilitas Proses Seleksi. Nilai adjusted sedikit lebih rendah karena memasukkan penalti atas kompleksitas model (jumlah variabel). Menurut Cohen (1988), nilai $R^2 \geq 0,26$ dianggap substansial dalam SEM, dan Hair et al. (2013) menyebut $\geq 0,75$ sebagai sangat kuat.

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk mengetahui tingkat perbedaan suatu konstruk dari konstruk lain dalam model.

Pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai heterotrait-monotrait rasion (HTMT) harus < 0.90, nilai loading indikator pada indikator

yang sama 48 harus lebih besar, dan nilai Fornell-Larcker Criterion (FLC) harus lebih besar dibanding nilai indikator lainnya.

Tabel 6. Validitas Diskriminant

Indikator	Komunikasi	Proses Selesi	Teknologi Digital
X1.1	0,645	0,729	0,812
X1.2	0,614	0,700	0,813
X1.3	0,783	0,827	0,866
X1.4	0,770	0,723	0,815
X1.5	0,670	0,741	0,862
X1.6	0,644	0,607	0,807
X1.7	0,619	0,553	0,767
X1.8	0,576	0,581	0,750
X2.1	0,777	0,844	0,714
X2.2	0,770	0,595	0,590
X2.3	0,795	0,664	0,583
X2.4	0,789	0,614	0,568
X2.5	0,863	0,762	0,790
X2.6	0,744	0,585	0,706
X2.7	0,778	0,577	0,593
X2.8	0,800	0,720	0,645
X2.9	0,816	0,749	0,652
Y1.1	0,739	0,885	0,731
Y1.2	0,701	0,872	0,757
Y1.3	0,738	0,817	0,699
Y1.4	0,573	0,772	0,598
Y1.5	0,588	0,764	0,529
Y1.6	0,777	0,844	0,714
Y1.7	0,722	0,868	0,775
Y1.8	0,701	0,872	0,757
Y1.9	0,769	0,804	0,760
Y1.10	0,816	0,749	0,652

Nilai loading indikator pada variabel Komunikasi berkisar antara 0,573 hingga 0,863. Ini menunjukkan bahwa semua indikator cukup kuat dalam menjelaskan konstruk komunikasi. Indikator X2.5 memiliki nilai loading tertinggi (0,863), yang menunjukkan bahwa indikator ini paling merepresentasikan komunikasi. Sementara indikator dengan nilai terendah yaitu Y1.4 (0,573), tetap dapat diterima karena masih di atas ambang batas minimum (0,5).

Nilai loading terhadap konstruk Proses Selesi berkisar antara 0,553 hingga 0,885.

Indikator Y1.1 (0,885) dan Y1.2 (0,872) memiliki kontribusi paling tinggi, mencerminkan aspek-aspek utama dalam proses seleksi yang efektif. Nilai-nilai lainnya, seperti X2.7 (0,577) dan X1.7 (0,553), juga masih memenuhi syarat validitas meskipun nilainya relatif lebih rendah.

Nilai loading pada konstruk Teknologi Digital berkisar antara 0,529 hingga 0,866. Indikator X1.3 (0,866) merupakan yang paling kuat merepresentasikan pemanfaatan teknologi digital dalam konteks penelitian ini. Nilai terendah yaitu pada Y1.5 (0,529), namun tetap dianggap valid.

Tabel 7. Validitas Diskriminant

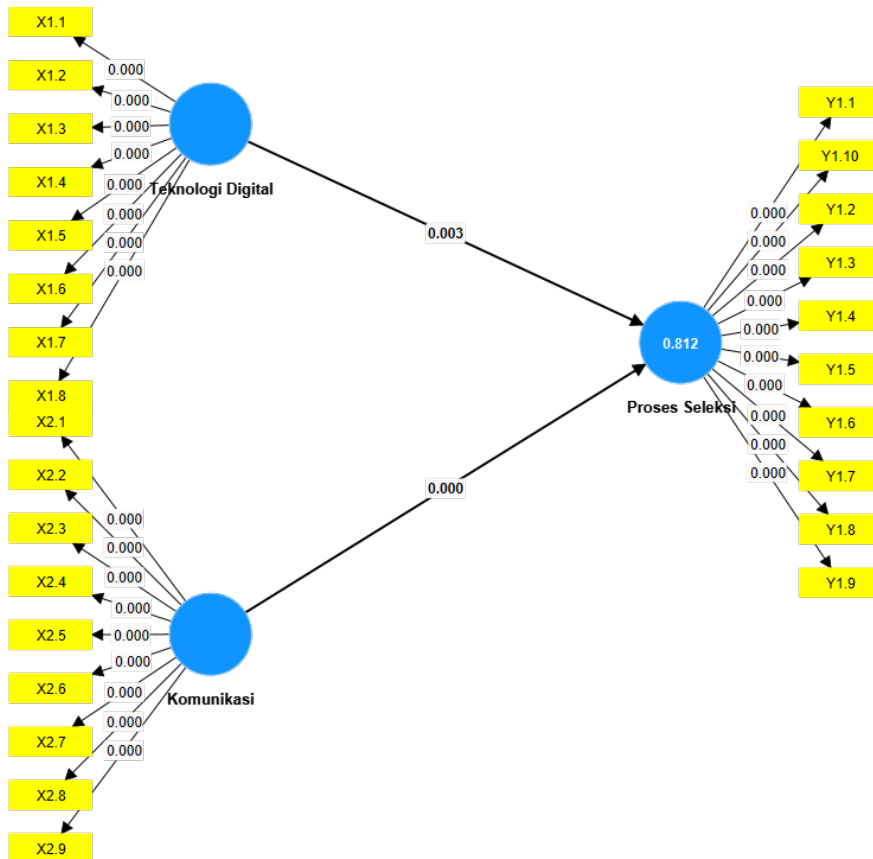
Variabel	AVE	Keterangan
Komunikasi	0,629	Valid
Proses Seleksi	0,682	Valid
Teknologi Digital	0,660	Valid

Sumber: Hasil olah data Smartpls 4, 2025

Nilai AVE Komunikasi sebesar 0,629 menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah cukup baik dalam merepresentasikan konstruk komunikasi. Nilai AVE Proses Seleksi sebesar 0,682 menunjukkan bahwa lebih dari 68% varians indikator dijelaskan oleh konstruk proses seleksi, sehingga validitas konvergen sangat baik. Nilai AVE Teknologi Digital sebesar 0,660 juga menunjukkan konstruk ini valid, karena indikatornya mampu menjelaskan sebagian besar varians yang terkandung dalam variabel tersebut.

Uji Inner Model (juga disebut model struktural) merupakan bagian dari analisis dalam metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang digunakan untuk mengukur hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian. Uji ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah pengaruh antar variabel laten (misalnya: pengaruh Komunikasi terhadap Proses Seleksi, atau Teknologi Digital terhadap Proses Seleksi).

b. Uji Inner Model



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model

Tabel 8. Hubungan Antar Variabel (Path Coefficient)

Hubungan	P-Value	Keterangan
----------	---------	------------

Komunikasi → Proses Seleksi	0.003	Signifikan , karena $p < 0.05$
Komunikasi → Teknologi Digital	0.000	Sangat signifikan , $p < 0.001$
Teknologi Digital → Proses Seleksi	0.000	Sangat signifikan , $p < 0.001$

Sumber: Hasil olah data Smartpls 4, 2025

Komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap proses seleksi, Komunikasi juga berpengaruh kuat terhadap pemanfaatan

teknologi digital dan Pemanfaatan teknologi digital secara signifikan meningkatkan efektivitas proses seleksi.

Tabel 9. R-Square

	R-Square	Adjusted R-Square
Proses Seleksi	0,812	0,808

Sumber: Hasil olah data Smartpls 4 2025

R-Square (R^2) menunjukkan besarnya varians pada variabel Proses Seleksi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Komunikasi dan Teknologi Digital. Nilai R^2 sebesar 0,812 berarti bahwa 81,2% variasi dalam Proses Seleksi dapat dijelaskan oleh model,

sedangkan sisanya (18,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Sementara itu, Adjusted R-Square sebesar 0,808 digunakan untuk menyesuaikan nilai R^2 terhadap jumlah prediktor dalam model. Nilai ini sedikit lebih rendah, namun tetap menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat kuat. Goodness of Fit (GoF) adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model secara keseluruhan (global fit) dalam pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). GoF mengintegrasikan validitas dari model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) menjadi satu ukuran tunggal untuk mengetahui seberapa baik model secara keseluruhan dapat menjelaskan data yang diteliti.

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,657 \times 0,812}$$

$$GoF = 0,730$$

$$AVE \text{ rata-rata} = (0,629 + 0,682 + 0,660) / 3 = 0,657$$

Nilai GoF sebesar $0,730 > 0,36$, sehingga model ini memiliki tingkat kecocokan (fit) yang sangat tinggi secara keseluruhan. Ini berarti

model penelitian ini sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel dan layak digunakan dalam pengambilan keputusan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa teknologi digital dan komunikasi secara individual maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses seleksi pelamar kerja Generasi Z di Kota Cirebon. Teknologi digital memberikan pengaruh yang sedikit lebih dominan, namun keduanya merupakan pilar yang equally penting. Proses seleksi yang efektif bagi Generasi Z haruslah merupakan perpaduan yang sinergis antara platform digital yang user-friendly, efisien, dan inovatif dengan strategi komunikasi yang transparan, responsif, dan membangun hubungan.

Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya berinvestasi dalam teknologi rekrutmen modern sekaligus membangun protokol komunikasi yang jelas dan cepat dengan pelamar. Pelatihan bagi staf HR mengenai komunikasi efektif berbasis digital juga sangat disarankan.

Dengan demikian, Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan geografis, menambahkan variabel intervening (seperti kepuasan pelamar), atau menggunakan pendekatan mixed-methods untuk menggali pengalaman kandidat secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel dalam Jurnal (Jurnal Primer)

- [1] Amalia, R. S. (2024). Teknologi Pembelajaran: Kesiapan Pemanfaatan Teknologi dan Keterikatan Kerja pada Dosen Generasi X dan Y. *Inovasi: Jurnal Diklat Keagamaan*, 18(2), 234–249. <https://doi.org/10.52048/inovasi.v18i2.580>
- [2] Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221–**Buku** 235. <https://doi.org/10.46799/adv.v2i2.187>
- [3] Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *INFOTECH: Jurnal Informatika & Teknologi*, 4(2), 157–167. <https://doi.org/10.37373/infotech.v4i2.558>
- [4] Hardiansyah, R., Danial, R. D. M., & Nurmala, R. (2023). Efektivitas E-Recruitment dan Media Sosial Dalam Meningkatkan Minat Pelamar Kerja Generasi Z. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 682–691. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6257>
- [5] Indriani, S. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Karang Setra Hotel & Cottages Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1144–1154. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2261>
- [6] Kamil, R., & Laksmi. (2023). Generasi Z, Pustakawan, dan Vita Activa Kepustakawanan. *BACA: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 9008(105), 25–34. <https://doi.org/10.55981/baca.2023.1119>
- [7] Muhammad Adnan Faidh, Muhamad Esa Maulana, Ninda Ela Putri, Siti Indriyani Putri, Thasya Azhari Munir, & April Laksana. (2024). Peran Media Sosial X Dalam Perkembangan Komunikasi Di Era Digital. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 43–51. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.433>
- [8] Riofita, A. H. A. Y. P. M. A. P. dharma setya. H. (2023). TINJAUAN STRATEGI TERKINI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: INOVASI DAN TANTANGAN DI ERA DIGITAL. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 668–680.
1. Khan, D. M., Kumari, D. A., Ather, D. D., & Jain, D. V. (2025). HR 5.0: Adapting to the AI-Enhanced Workforce. United Kingdom – North America – Japan – India – Malaysia – China: Emerald Publishing Limited.

Naskah Konferensi

1. (APJII), A. P. (2024, 2 7). *Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII)*. Diambil kembali dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII): <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>