

**SKRIPSI**

**ANALISIS EFEKTIVITAS PENYEBARAN INFORMASI LOWONGAN  
PEKERJAAN MELALUI MEDIA DIGITAL ASOSIASI *HUMAN*  
*RESOURCES* PADA PT LIFESTYLE RETREATS INDONESIA**



Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik

Negeri Bali

**Oleh:**

**NI KOMANG SASIH KIRANA RATRI**

**NIM: 2015744036**

**Program Studi Manajemen Bisnis Internasional**

**Jurusan Administrasi Bisnis**

**Politeknik Negeri Bali**

**2024**

**SKRIPSI**

**ANALISIS EFEKTIVITAS PENYEBARAN INFORMASI LOWONGAN  
PEKERJAAN MELALUI MEDIA DIGITAL ASOSIASI *HUMAN*  
*RESOURCES* PADA PT LIFESTYLE RETREATS INDONESIA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik

Negeri Bali

**Oleh:**

**NI KOMANG SASIH KIRANA RATRI**

**NIM: 2015744036**

**Program Studi Manajemen Bisnis Internasional**

**Jurusan Administrasi Bisnis**

**Politeknik Negeri Bali**

**2024**

## TANDA PERSERTUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Efektivitas Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Media Digital Asosiasi *Human Resources* pada PT Lifestyle Retreats Indonesia
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Komang Sasih Kirana Ratri
  - b. NIM : 2015744036
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 15 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs

Drs. I Ketut Pasek, M.AB

NIP 98409092014042001

NIP 195909201989031001

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS EFEKTIVITAS PENYEBARAN INFORMASI LOWONGAN  
PEKERJAAN MELALUI MEDIA DIGITAL ASOSIASI *HUMAN RESOURCES*  
PADA PT LIFESTYLE RETREATS INDONESIA

Oleh:

NI KOMANG SASIH KIRANA RATRI

Nim: 2015744036

Disahkan:

Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II

Ida Bagus Sanjaya, SE, MM

Drs. I Ketut Pasck, M.AB

Upayana Wiguna Eka

Saputra, S.Ak., M.M

NIP. 196307301989031002

NIP. 195909201989031001

NIK. 202111017

Mengetahui

Badung, 28 Agustus 2024

Jurusan Administrasi Bisnis

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua

Ketua

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,

Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

MBA., Ph.D

NIP. 196409291990032003

NIP. 197612032008122001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

“Sedari kecil dibentuk untuk menjadi menerjang badai, maka tak pantas diri ini  
tumbang hanya karena perkataan orang”

### **Skripsi ini dipersembahkan untuk:**

1. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta penulis yakni Bapak Ketut Yasa dan Ibu Sri, terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, selalu memotivasi, meberikan dukungan, dan selalu mendoakan penulis dalam keadaan apa pun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah meraih mimpi di masa depan. Terima kasih untuk selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, hingga memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen. Serta seluruh keluarga penulis tercinta yang selalu memberikan dukungan terhadap penulis sampai saat ini.

2. Diri sendiri, terima kasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih telah memilih untuk melanjutkan apa yang menjadi pilihan diri, walaupun akan selalu terlihat kurang di mata orang. Bahagialah dimanapun kamu berada. Untuk diri-sendiri “jadilah hebat menurut dirimu sendiri, jangan biarkan perkataan orang menghentikanmu dan mari merayakannya sendiri”.
3. Ibu Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs dan Bapak Drs. I Ketut Pasek, M.AB yang telah memberikan waktu dalam membimbing penulisan skripsi ini hingga selesai.
4. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Bisnis dan Pegawai Politeknik Negeri Bali yang telah banyak membimbing dan membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung.
5. Seluruh teman-teman penulis yang pernah mengukir cerita dalam hidup penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
6. Almamater kampus kebanggaan penulis.

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Komang Sasih Kirana Ratri

NIM : 2015744036

Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Efektivitas Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Media Digital Asosiasi *Human Resources* pada PT Lifestyle Retreats Indonesia” adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 28 Agustus 2024

Yang menyatakan



Ni Komang Sasih Kirana Ratri

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas media digital yang digunakan pada PT Lifestyle Retreats Indonesia untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan. Selain itu juga bertujuan untuk menciptakan alur dari prosedur penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital yang paling efektif, yang dilatar belakangi oleh belum diketahuinya media penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang efektif dan juga belum adanya alur atau prosedur penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang baku pada PT Lifestyle Retreats Indonesia. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis efektivitas penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources* pada PT Lifestyle Retreats Indonesia dan untuk menciptakan alur dari prosedur penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital yang tepat pada PT Lifestyle Retreats Indonesia. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas komunikasi menurut Andre Hardjana tahun 2000 dengan enam indikator. Hasil dari penelitian ini, diperoleh jika efektivitas dari kedua media digital yang digunakan oleh PT Lifestyle Retreats Indonesia berada pada rentang efektif. Kemudian alur penyebaran informasi lowongan pekerjaan pada media digital yang dibuat berdasarkan hasil perolehan tertinggi dari analisis data yang dilakukan jika lowongan pekerjaan disebarkan melalui *website* HHRMA.

**Kata Kunci:** Efisiensi, penyebaran informasi, media digital

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effectiveness of digital media used at PT Lifestyle Retreats Indonesia to disseminate job vacancy information. In addition, it also aims to create a flow of job vacancy information dissemination procedures through the most effective digital media, which is motivated by the unknown media for disseminating effective job vacancy information and also the absence of a standardized flow or procedure for disseminating job vacancy information at PT Lifestyle Retreats Indonesia. The purpose of this research is to analyze the effectiveness of job vacancy information dissemination through digital media of human resources association at PT Lifestyle Retreats Indonesia and to create a flow of job vacancy information dissemination procedures through appropriate digital media at PT Lifestyle Retreats Indonesia. This research uses the theory of communication effectiveness according to Andre Hardjana in 2000 with six indicators. The results of this study show that the effectiveness of the two digital media used by PT Lifestyle Retreats Indonesia is in the effective range. Then the flow of job vacancy information dissemination on digital media is made based on the highest acquisition results from data analysis conducted if job vacancies are disseminated through the HHRMA website.*

**Keywords:** *efficiency, information dissemination, digital media*

## KATA PENGANTAR

Om Swastyastu,

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya dengan kerja keras penulis selama ini, penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Analisis Efektivitas Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Media Digital Asosiasi *Human Resources* pada PT Lifestyle Retreats Indonesia” tepat pada waktunya.

Dengan selesainya penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.Com. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusumadewi, SE., MBA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., MM selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
4. Ibu Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs. selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam pembuatan skripsi ini.

5. Bapak Drs. I Ketut Pasek, M.AB. selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam pembuatan skripsi ini.
6. PT Lifestyle Retreats yang telah mengizinkan untuk menjadi lokasi penelitian ini.
7. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moral maupun material kepada penulis sampai saat ini.
8. Teman-teman dan sahabat yang telah memberi banyak masukan dalam pembuatan tugas skripsi penelitian ini.
9. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan maupun kesalahan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Badung, 18 Juli 2024



**Penulis**

## DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	15
2.1 Telaah Teori .....	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.2 Efektivitas .....	18
2.1.3 Lowongan Pekerjaan .....	20

2.1.4	Media Digital.....	21
2.1.5	Website.....	24
2.1.6	Facebook.....	26
2.2	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik).....	27
2.3	Kerangka Konsep.....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>35</b>
3.1	Tempat Penelitian.....	35
3.2	Populasi dan Sampel.....	35
3.3	Indikator Penelitian.....	37
3.4	Operasional Variabel.....	38
3.5	Sumber Data.....	41
3.6	Jenis Data.....	41
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.8	Teknik Analisis Data.....	42
3.8.1	Uji Validitas Data.....	42
3.8.2	Uji Reliabilitas Data.....	43
3.8.3	Statistik Deskriptif.....	45
3.9	Jadwal Penelitian.....	47
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>48</b>
4.1	Gambaran Umum PT Lifestyle Retreats Indonesia.....	48
1.1.1	Sejarah PT Lifestyle Retreats Indonesia.....	48
1.1.2	Bidang Usaha.....	50

1.1.3 Struktur Organisasi .....	57
4.2 Uji Validitas Data .....	72
4.3 Uji Realibilitas Data .....	74
4.4 Hasil Penelitian.....	74
4.4.1 Demografi Responden .....	74
4.4.2 Statistik Deskriptif Penelitian.....	77
4.5 Pembahasan .....	89
4.5.1 Efektivitas Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Media Digital Asosiasi <i>Human Resources</i> .....	89
4.5.2 Alur Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Media Digital di PT Lifestyle Retreats Indonesia.....	95
BAB V PENUTUP.....	100
5.1 Simpulan.....	100
5.2 Saran .....	101
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data respon pengguna website HHRMA.....	7
Tabel 1.2	Data respon anggota grup Facebook HHRMA .....	9
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik) .....	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2	Klasifikasi Kriteria Interval Rata-rata Skor Penilaian .....	477
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4.3	Demografi Responden.....	75
Tabel 4.4	Klasifikasi Kriteria Interval Rata-rata Skor Penilaian .....	777
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Penerima Pesan .....	788
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Isi Pesan .....	800
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Media Komunikasi .....	822
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Format Pesan .....	855
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Sumber Pesan.....	866
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu .....	888
Tabel 4.11	Alur Proses Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Website HHRMA pada PT Lifestyle Retreats Indonesia.....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kelompok pengguna Facebook berdasarkan usia.....	4
Gambar 4.1 Double Pavilion Exterior - The Bale Nusa Dua.....	51
Gambar 4.2 The Residence Entrance - The Menjangan .....	52
Gambar 4.3 Deluxe Pool Overview - IZE Seminyak .....	53
Gambar 4.4 Villa Overview - The Santai Umalas .....	54
Gambar 4.5 Aerial View - The Samata Sanur .....	55
Gambar 4.6 Swimming Pool Area Overview - The Bale Phnom Penh.....	56
Gambar 4.7 Public Area - IZE Canggu.....	57
Gambar 4.8 Struktur Organisasi PT Lifestyle Retreats Indonesia.....	58
Gambar 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Posisi Lowongan Pekerjaan yang dicari dan Media yang Paling Sering Digunakan.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing I
- Lampiran 2 : Formulir Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing II
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 5 : Tabel Distribusi Nilai R Tabel
- Lampiran 7 : Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang harus ada dalam perusahaan. Dapat dikatakan pula, sumber daya manusia merupakan ujung tombak penentu keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM merupakan faktor penggerak dari seluruh faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik. Dengan memiliki SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan mendukung kemajuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Lina, R., 2020). Salah satu upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki yaitu dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu, H. (2016), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai gabungan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pentingnya fungsi sumber daya manusia dalam keberlanjutan hidup perusahaan, maka dalam mengelola sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya

manusia itu sendiri untuk meningkatkan produktifitas perusahaan agar sesuai dengan prinsip “*the right man in the right place*”. Salah satu tahapan terpenting dalam memajemen sumber daya manusia yaitu proses pengadaan atau rekrutmen dan seleksi karyawan (Nelson, A., & Kurnaedi, J., 2024). Rekrutmen adalah suatu proses adanya kumpulan orang yang melamar pekerjaan dengan keahlian, keterampilan, dan pengalaman bekerja di bidang terkait untuk mengisi kekosongan pada bagian yang dibutuhkan perusahaan (Avengalista, G. V., et. Al, 2022). Muspawi, M. (2018), mendefinisikan rekrutmen merupakan suatu proses menarik dan mencari orang yang memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengisi jabatan tertentu pada suatu organisasi atau perusahaan. Selain rekrutmen, sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien diperlukan untuk memotivasi dan mengelola sumber daya manusia sehingga perusahaan atau organisasi dapat berkembang secara optimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri (Husna, J., et al, 2021).

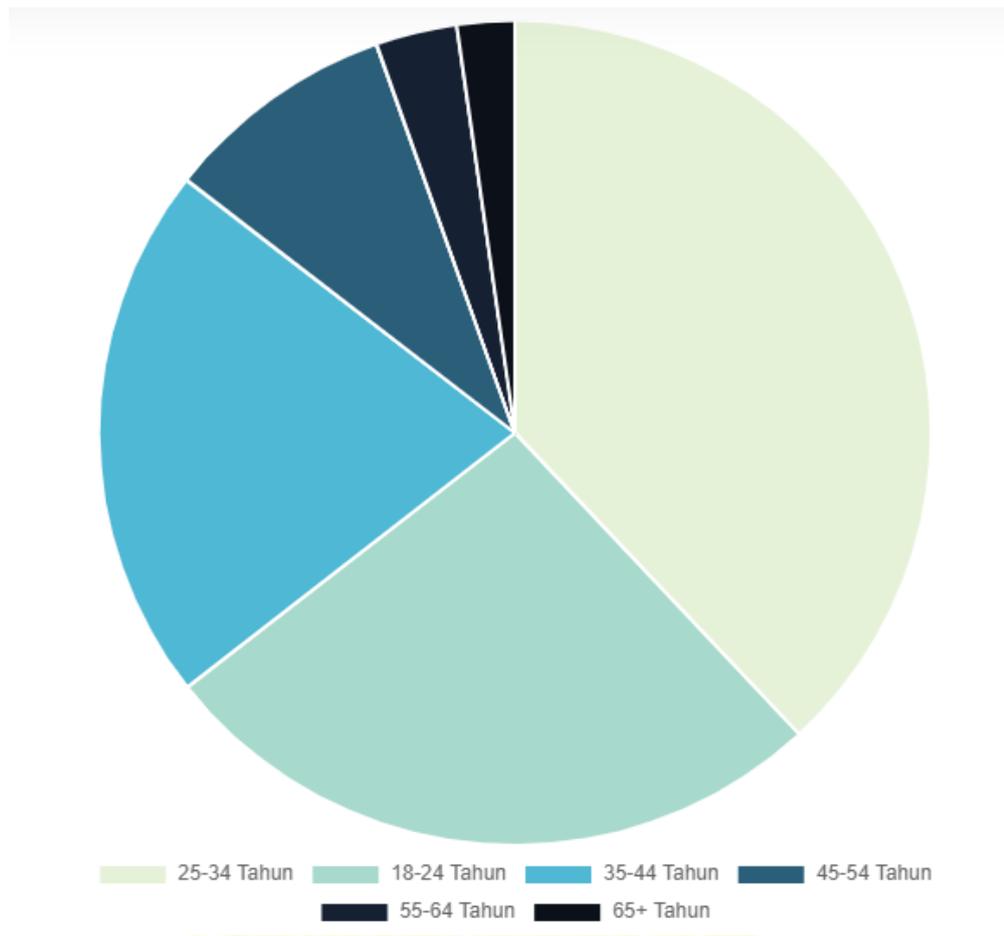
Dalam melakukan proses perekrutan, tentunya manajer sumber daya manusia perlu melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan untuk menarik kandidat untuk melamar. Penyebaran informasi diharapkan dapat dilakukan secara cepat dan efektif agar dapat segera memperoleh SDM yang sesuai untuk mengisi kekosongan jabatan. Oleh karena itu, diperlukan media yang dapat mencapai tujuan tersebut. Salah satu media yang dapat digunakan untuk penyebaran informasi lowongan pekerjaan agar cepat, efektif, dan efisien yaitu melalui media digital.

Internet sangat membantu kehidupan manusia terutama dalam penyebaran informasi, karena dapat diakses dengan mudah dan cepat. Media yang berfungsi sebagai tempat bertukarnya informasi yang ada pada internet disebut web. Berbagai macam kegiatan *transfer* informasi dapat dilakukan pada *website* seperti periklanan, media pembelajaran (*e-learning & e-book*), pemasaran *online* (*e-marketing*), penjualan *online* (*e-commerce*), perekrutan (*e-recruitment*), dan lain sebagainya. Selain itu, salah satu kegiatan penyebaran informasi yang dapat dilakukan dengan pemanfaatan media digital yaitu sebagai media penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan. Hal ini pun menyebabkan banyak organisasi seperti perusahaan menggunakan sistem informasi lowongan kerja berbasis media digital.

Penyebaran informasi lowongan pekerjaan berbasis media digital khususnya *website* masih digemari, dapat dilihat dari banyaknya *website-website* lowongan pekerjaan yang bermunculan seperti HHRMA, karir.com, loker.id, glints, jobstreet, dan lain sebagainya. Hal ini pun menyebabkan banyaknya perusahaan yang masih mengiklankan lowongan pekerjaannya pada *website*.

Selain media digital melalui web, saat ini media digital seperti media sosial juga telah menjadi hal yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan sosial masyarakat di dunia. Per bulan Januari 2024, secara global terdapat 5,04 miliar pengguna media sosial, nilai ini setara dengan 62,3% populasi yang ada di dunia (data.goodstats.id).

Salah satu media sosial yang populer digunakan saat ini yaitu Facebook. Facebook menjadi salah satu media sosial yang memiliki pengguna yang banyak di seluruh dunia bahkan juga di Indonesia. Banyaknya pengguna facebook dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Kelompok pengguna Facebook berdasarkan usia

Pengguna facebook di Indonesia paling banyak digunakan oleh masyarakat yang berumur 25-34 tahun (millennial) dengan pengguna sebanyak 38% dari pengguna facebook di Indonesia, atau jumlahnya mencapai 66,2 juta pengguna. Kemudian disusul pengguna Facebook yang berusia 18-24 tahun (Gen Z) dengan jumlah mencapai 45,9 juta pengguna, atau setara dengan

26,4%. Pada urutan ketiga terdapat kelompok usia 35-44 tahun dengan jumlah pengguna sebesar 21,1% atau sekitar 36,7 juta pengguna. Jauh di bawah ketiga kelompok usia tersebut, kelompok usia 45-54 tahun memiliki proporsi sebesar 9,1%. Selanjutnya, kelompok usia 55-64 tahun dan di atas 65 tahun masing-masing menyumbang 3,2% dan 2,2%. (GoodStats, 2024)

Sebagai salah satu pelopor media sosial, Facebook sering kali berhasil meraih posisi tertinggi dalam berbagai survei, baik sebagai media sosial terfavorit, media sosial yang paling mudah digunakan, maupun media sosial dengan jumlah pengguna terbanyak di seluruh dunia. Meskipun banyak media sosial lain telah bermunculan, penggemar setia Facebook tetap konsisten hingga saat ini.

Banyaknya pengguna media digital saat ini juga dimanfaatkan oleh pelaku usaha dalam menjalankan usahanya. Salah satu hal yang dilakukan pelaku usaha dengan menggunakan media digital yaitu dalam penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan. Dengan penggunaan media digital dalam penyebaran lowongan kerja akan lebih efektif dan efisien karena dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun. Salah satu perusahaan yang memanfaatkan media digital dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan yaitu PT Lifestyle Retreats Indonesia.

PT Lifestyle Retreats Indonesia merupakan perusahaan manajemen yang bergerak dalam pengelolaan dan pengembangan hotel, resor, dan vila. Perusahaan ini telah berdiri selama 20 tahun dan telah mengelola dan

mengembangkan dua hotel, lima resor dan enam vila melalui anak perusahaannya yaitu Pax Animi. Dalam pengadaan sumber daya manusia, PT Lifestyle Retreats Indonesia memanfaatkan media digital dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan.

Tujuan dilakukannya penyebaran lowongan pekerjaan ini yaitu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dalam waktu yang singkat. Kegiatan ini sangat penting dilakukan karena ini akan menentukan keberhasilan perusahaan, mengingat karyawan merupakan modal atau aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Salah satu *website* yang digunakan yaitu *Hotel Human Resources Manager Association* atau yang lebih dikenal sebagai HHRMA merupakan situs lowongan kerja yang menyediakan daftar lowongan pekerjaan bagi orang-orang yang membutuhkan pekerjaan khususnya di bidang *hospitality*. Pada *website* ini, *human resources* khususnya pada bidang usaha *hospitality* menyebarkan informasi lowongan pekerjaannya. Sesuai dengan namanya, *website* ini hanya dikhususkan untuk lowongan pekerjaan di bidang *hospitality* saja (radarblitar.com, 2022). Sehingga dengan menggunakan *website* ini, perusahaan akan mendapatkan kandidat – kandidat dengan kualifikasi yang sesuai karena berfokus pada satu bidang saja yaitu pada bidang *hospitality*.

Selain terdapat pada *website*, HHRMA juga terdapat pada grup Facebook. Grup ini memiliki banyak anggota aktif dan informasi lowongan

pekerjaan yang selalu diperbaharui. Grup HHRMA pada Facebook ini juga banyak diminati oleh pencari kerja dan *human resources* di bidang *hospitality* dalam bertukar informasi lowongan pekerjaan. Sampai pada awal tahun 2024 terdapat beberapa grup Facebook HHRMA yang memiliki banyak anggota seperti Info HHRMA Group dengan jumlah anggota sebanyak 116,8 ribu anggota, HHRMA ~ Work in BALI yang memiliki 24,8 ribu anggota, dan grup Facebook HHRMA Bali dengan 124,5 ribu anggota.

Berdasarkan observasi awal yang penulis laksanakan pada divisi sumber daya manusia di PT Lifestyle Retreats Indonesia, penulis melakukan observasi mengenai penyebaran lowongan pekerjaan pada dua *platform* ini selama 4 bulan. Selama waktu observasi dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan, pada *website* HHRMA diperoleh hasil seperti pada tabel 1.1.

Tabel 1.1  
Data respon pengguna website HHRMA

No	Posisi	Tanggal Publikasi	Pelihat
1	<i>E-Commerce Manager</i>	11 September 2023	84 pelihat
2	<i>E-Commerce Manager</i>	3 Oktober 2023	578 pelihat
3	<i>Housekeeping attendant</i>	18 Oktober 2023	77 pelihat
4	<i>Housekeeping attendant</i>	20 Oktober 2023	83 pelihat
5	<i>Accountant</i>	26 Oktober 2023	132 pelihat
6	<i>Sales Manager - MICE</i>	15 November 2023	103 pelihat

7	<i>Villa manager, butlers, cooks, engineering-maintenance officers</i>	22 November 2023	255 pelihat
8	<i>Graphic Designer, social media executive, marketing interns</i>	29 November 2023	156 pelihat
9	<i>Sales manager - wedding</i>	1 Desember 2023	141 pelihat
10	<i>Marketing communications officer, social media executive, reservation officer</i>	19 Desember 2023	94 pelihat
11	<i>Marketing communications officer, social media executive, graphic designer, marketing intern</i>	12 Januari 2024	152 pelihat
12	<i>E-Commerce manager, reservation officer, reservation trainee</i>	15 Januari 2024	135 pelihat
13	<i>Villa managers, butlers, cooks, engineering-maintenance officers</i>	16 Januari 2024	222 pelihat

Sumber: Website HHRMA akun PT Lifestyle Retreats Indonesia

Selain menggunakan *website* HHRMA, PT Lifestyle Retreats Indonesia juga menggunakan facebook sebagai media dalam penyebaran

informasi lowongan pekerjaan. Grup facebook dipilih karena grup lowongan pekerjaan pada facebook lebih populer dibandingkan dengan grup lowongan pekerjaan pada media sosial lain yang dibuktikan dengan banyaknya anggota pada grup HHRMA pada facebook. Pada grup facebook selain dapat memposting lowongan pada linimasa grup facebook, terdapat juga fitur grup *chat* yang juga memiliki banyak anggota dan dapat melakukan percakapan langsung pada grup *chat*. Hal inilah yang mendukung dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui grup facebook HHRMA. Tabel 1.2 merupakan data perolehan CV dari penyebaran lowongan pekerjaan pada grup facebook HHRMA yang dapat diidentifikasi.

Tabel 1.2  
Data respon anggota grup Facebook HHRMA

No	Posisi	Tanggal Publikasi	CV
1	<i>E-Commerce Manager</i>	11 September 2023	10 CV
2	<i>E-Commerce Manager</i>	3 Oktober 2023	22 CV
3	<i>Housekeeping attendant</i>	18 Oktober 2023	30 CV
4	<i>Accountant</i>	26 Oktober 2023	7 CV
5	<i>Sales Manager - MICE</i>	15 November 2023	2 CV
6	<i>Villa manager, butlers, cooks, engineering-maintenance officers</i>	22 November 2023	104 CV

7	<i>Graphic Designer, social media executive, marketing interns</i>	27 November 2023	33 CV
8	<i>Sales manager - wedding</i>	2 Desember 2023	3 CV
9	<i>Reservation officer</i>	19 Desember 2023	10 CV
10	<i>Marketing communications officer, social media executive, graphic designer, marketing intern</i>	1 Februari 2024	11 CV

Sumber: Data peroleh CV pada PT Lifestyle Retreats Indonesia

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT Lifestyle Retreats Indonesia, diketahui sasaran dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan yaitu pada generasi Y dan Z yang merupakan usia pekerja yang produktif. Selain itu, usia ini juga merupakan usia pengguna aktif dari kedua media yang digunakan. Kemudian dapat diketahui pula jika dalam kegiatan penyebaran informasi lowongan pekerjaan belum dilaksanakan secara tepat, karena perusahaan ini belum memiliki prosedur yang tepat dalam melaksanakan proses penyebaran informasi lowongan pekerjaan agar efektif. Penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang dilakukan dengan memanfaatkan media digital, belum dilakukannya penyebaran informasi lowongan pekerjaan dengan strategi yang tepat. Sehingga penyebaran lowongan pekerjaan dilakukan di semua media yang ada yang bahkan tidak memungkinkan dapat memberikan kandidat yang cocok. Selain itu hal ini juga

kurang efisien waktu karena disebar ke *website* HHRMA dan grup-grup Facebook satu per satu. Selain itu, pada *website* HHRMA tidak dapat melakukan interaksi secara langsung dengan pembuat informasi, sehingga keefektivasannya tidak dapat diketahui. Kemudian, penyebaran informasi lowongan pekerjaan pada grup facebook juga tidak dapat diketahui keefektivasannya, karena kebanyakan penerima informasi tidak melakukan respon secara langsung terhadap informasi yang disebar. Respon yang paling mungkin dapat diamati yaitu dari banyaknya CV dari pelamar yang masuk, namun seringkali pelamar tidak menyantumkan sumber informasi lowongan pekerjaan itu berasal.

Adanya fenomena-fenomena di atas menyebabkan diperlukannya analisis efektivitas untuk mengetahui alur penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang efektif berdasarkan penerima atau pemakai, isi pesan, media, format pesan, sumber pesan, dan ketepatan waktu. Melalui analisis efektivitas ini, maka hasil yang diperoleh yaitu berupa alur atau prosedur penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital sehingga dapat menjadi rekomendasi strategi bagi perusahaan dalam melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai efektivitas dari media digital yang digunakan perusahaan agar penyebaran informasi yang dilakukan lebih efisien dan tepat sasaran. Selain itu juga penting untuk merancang alur atau prosedur yang tepat dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media

digital agar lebih efektif. Oleh karena itu, penulis memilih judul penelitian “**Analisis Efektivitas Penyebaran Informasi Lowongan Pekerjaan Melalui Media Digital Asosiasi *Human Resources* pada PT Lifestyle Retreats Indonesia**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana efektivitas penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources* pada PT Lifestyle Retreats Indonesia?
2. Bagaimana alur dari prosedur penyebaran lowongan pekerjaan melalui media digital yang tepat pada PT Lifestyle Retreats Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis efektivitas penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources* pada PT Lifestyle Retreats Indonesia.
2. Untuk menciptakan alur dari prosedur penyebaran lowongan pekerjaan melalui media digital yang tepat pada PT Lifestyle Retreats Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis dan praktis penelitian ini memberikan kontribusi sebagai berikut:

### 1. Kontribusi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberi pengetahuan baru tentang sistem informasi mengenai penyebaran lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti mengenai analisis efektivitas penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources*.
- c. Penelitian ini menambah referensi terkait efektivitas penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources*.

### 2. Kontribusi Praktis

- a. Memberikan masukan kepada PT Lifestyle Retreats sebagai pertimbangan dan penentuan keputusan dalam penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources*.
- b. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak yang berkaitan dan berkepentingan dengan permasalahan yang diteliti.

- c. Menyediakan informasi yang berkaitan dengan analisis efektivitas penyebaran informasi lowongan pekerjaan media digital asosiasi *human resources*.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan enam indikator pengukuran yaitu: penerima pesan, isi pesan, media komunikasi, format pesan, sumber pesan, dan ketepatan waktu, diperoleh hasil jika penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui media digital asosiasi *human resources* memperoleh hasil rata-rata yang termasuk ke dalam kategori efektif (E). Dua media digital yang digunakan oleh PT Lifestyle Retreats Indonesia yaitu *website* HHRMA dan grup Facebook HHRMA diperoleh jika *website* HHRMA hasil rata-ratanya lebih dominan dibandingkan dengan grup facebook HHRMA. Dilihat dari karakteristik responden, dari tingkat posisi lowongan pekerjaan yang dicari oleh pengguna media digital *website* HHRMA dan grup Facebook HHRMA, ketiga level posisi lebih banyak memilih *website* HHRMA sebagai media digital untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan. Lalu untuk hasil efektifitas yang diukur menggunakan 6 indikator juga menunjukkan nilai rata-rata dengan rentang sangat efektif lebih banyak ada pada *website* HHRMA.

2. Proses penyebaran informasi lowongan pekerjaan yang dapat diberikan kepada PT Lifestyle Retreats Indonesia yaitu dimulai dari pendataan kebutuhan pegawai baru dan kualifikasi yang dibutuhkan dari masing-masing departemen. Lalu dilanjutkan dengan pembuatan draft lowongan pekerjaan yang dibuat oleh admin sumber daya manusia dengan memperhatikan isi dari informasi lowongan pekerjaan seperti deskripsi lokasi lowongan pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, *job description*, media untuk mengirimkan cv, kontak, tanggal pendaftaran terakhir, dan menambahkan tagar. Selanjutnya draft lowongan pekerjaan akan dianalisis oleh manajer sumber daya manusia. Jika draft lowongan pekerjaan disetujui, maka selanjutnya admin sumber daya manusia akan mengirimkan lowongan pekerjaan ke media digital *website* HHRMA.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dari penelitian ini, dapat diketahui jika 5 indikator dari 6 indikator pengukuran yaitu penerima pesan, isi pesan, media komunikasi, format pesan, dan sumber pesan, belum termasuk ke dalam rentang skala sangat efektif. Sehingga, dalam melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan, perusahaan sebaiknya melakukan penyebaran informasi dengan konsisten pada waktu dan tempat yang sama, memperhatikan isi pesan, dan memanfaatkan tagar untuk dapat memaksimalkan media digital yang

digunakan. Sehingga, media digital yang digunakan dapat lebih efektif dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan.

2. Human resources disarankan untuk selalu menganalisis kembali posisi yang masih lowong pada informasi lowongan pekerjaan yang akan disebarkan kembali agar informasi lowongan pekerjaan yang disampaikan selalu terbaru.
3. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan metode yang sama, namun pada media digital lain yang digunakan untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan khususnya di bidang *hospitality*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyansyah, Maullidina, I., & Purnomo, E. P. (2018). Efektivitas Sistem Informasi Desa (SID) Dalam Pelayanan Publik Di Desa Dlingo, Kecamatan Dlingo, Kabupaten Bantul. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik)*, 10-24.
- Arifin, Nofri Yudi, et al. *Analisa Perancangan Sistem Informasi*. Cendikia Mulia Mandiri, 2022.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. *Jurnal ilmu pertanian dan perikanan*, 2(2), 127-133.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Doktoralina, C., Bahari, Z., Hassan, S., Ismail, N., & Mardiyah, S. (2020). Hashtags as a way to expedite the zakat supply chain. *Uncertain Supply Chain Management*, 8(1), 197-206.

- Eem Kurniasih. (2019). "Media Digital Pada Anak Usia Dini" Vol. 9, No. 2 : 89
- Fadhillah, M. H. (2021). Pengukuran Kinerja Kualitas Sistem Informasi Akademik pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia. *Jurnal Co Management*, 4(1), 579-587.
- Hardjana, Andre. (2000). *Audit Komunikasi : Teori dan Praktek*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hartono, B. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. In B. Hartono, *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hayaty, M., & Meylasari, D. (2018). Implementasi Website Berbasis Search Engine Optimization (SEO) Sebagai Media Promosi. *Jurnal Informatika*, 5(2), 295-300.
- Hays, S., Page, S. J., & Buhalis, D. (2013). Social media as a destination marketing tool: its use by national tourism organisations. *Current issues in Tourism*, 16(3), 211-239.
- Husna, J., Prasetya, A., Shadiqin, S., Pungki, S. F. B., & Muhaimin, Y. (2021). Efektivitas Metode Rekrutmen Melalui Media Sosial. *Information Science and Library*, 2(1), 45-54.
- Hutahaean, J. (2015). *Konsep sistem informasi*. Deepublish.

- Kurniawan, F. (2022). Rancang bangun keamanan rel kereta api berbasis arduino dengan sensor infrared. *Jurnal Portal Data*, 2(3).
- Leonhardt, J.M. (2015). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*. Tweets, hashtags and virality: Marketing the Affordable Care Act in social media. *Journal of Direct, Data and Digital Marketing Practice*, 16(3), 172-180.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- Maharani, D., Helmiah, F., & Rahmadani, N. (2021). Penyuluhan Manfaat Menggunakan Internet dan Website Pada Masa Pandemi Covid-19. *Abdiformatika: Jurnal Pengabdian Masyarakat Informatika*, 1(1), 1-7.
- Martono, S. and Budiarjo, H. (2021) “Analisis Efektivitas Iklan Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Media Sosial Tiktok Dengan Pendekatan Epic Model”, *Sebatik*, 25(1).
- Meilinda, N. (2018). Social media on campus: studi peran media sosial sebagai media penyebaran informasi akademik pada mahasiswa di program studi ilmu komunikasi FISIP UNSRI. *The Journal of Society and Media*, 2(1), 53-64.
- Munir, *Media digital Konsep & Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 2

- Muspawi, M. (2018). Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(1), 87-95.
- Nelson, A., & Kurnaedi, J. (2024). Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. SYR Trio Jaya. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(1), 334-339.
- Ningsih, L. A. (2022). Strategi content marketing dalam membangun customer engagement. *Benchmark*, 3(1), 43-52.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2023). Data Lowongan Kerja Terdaftar. <https://data.ntbprov.go.id/dataset/data-lowongan-kerja-terdaftar>.
- Pagau, R.M., Kimbal, M., Kumayas, N. (2018). Efektivitas Pembinaan Warga Binaan di Lembaga Perasyarakatan Klas IIA Manado. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013, tentang perluasan kesempatan kerja.
- Permana, D. A., & Dewantara, R. Y. (2018). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama, Gondanglegi, Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol*, 56(1).
- Pratiwi, A. Y., Suryani, D., & Hendrawan, A. (2018). Kelelahan dan Kesehatan Kerja Nelayan. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 2(2), 27-32.

- Putri, N. Q. (2020). Efektivitas Penggunaan Aplikasi Qraved sebagai Media Memilih Tempat Makan. *Jurnal Pewarta Indonesia*, 2(1), 22-32.
- Radar Blitar.com, (2022). Info Menarik! Yuk Mengenal HHRMA Bali dan Fungsinya. <https://www.radarblitar.com/info-menarik-yuk-mengenal-hhrma-bali-dan-fungsinya/>.
- Rahadi, D. R., Farid, M. M., Muslih, M., & Iskak, J. (2022). The role of social media implementation as human resource e-recruitment tool. *International Journal of Business, Economics and Law*, 26(1), 233-240.
- Reynaldy, B. (2024). Rentang Umur Pengguna Facebook di Indonesia. GoodStats. <https://data.goodstats.id/statistic/rentang-umur-pengguna-facebook-di-indonesia-Fe9gc>.
- Rusby, Z., Manajemen Sumber Daya Manusia. Pusat Pendidikan Islam FAI UIR. 2016
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Saputra, G. (2015). Tingkat Pengetahuan tentang Kesehatan Pribadi Siswa Kelas Atas SD Negeri 2 Sokawera Kecamatan Banyumas,
- Subiksa, G. B. (2023). Analisis Pengalaman Pengguna Website Lamaran Kerja Online Dengan Metode Heart Framework. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu Komputer*, 1(1), 13-23.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta Bandung

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Suyanto, A. H. (2007). Pengenalan Internet. *Jurnal Komputer*.

Swari, N. W. R. A., Astuti, N. N. S., & Utama, I. K. (2023). *The Analysis of Employee Recruitment Efficiency through Social Media at Lv8 Resort HoLina*, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290. (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).

Syahputra, H., Ramadhanu, A., & Putra, R. B. (2020). Penerapan Metode Importance Performance Analysis (Ipa) Untuk Mengukur Kualitas Sistem Informasi Ulangan Harian. *JEMSI*, 1(4), 334-340.

Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.