

**PENGARUH SISTEM *E-HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT BPR MADANI SEJAHTERA ABADI YOGYAKARTA**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh:
Ivane Tri Juliani
210326198**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2025

SKRIPSI
PENGARUH SISTEM *E-HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT BPR MADANI SEJAHTERA ABADI YOGYAKARTA



Disusun oleh:

Ivane Tri Juliani

NPM: 21 03 26198

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Theresia", followed by a series of loops and flourishes.

Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

2 Juni 2025

SKRIPSI
PENGARUH SISTEM *E-HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT BPR MADANI SEJAHTERA ABADI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Ivane Tri Juliani

NPM: 21 03 26198

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 15 Juli 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)

Program Studi Manajemen

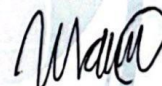
SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji



Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

Anggota Panitia Penguji



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.



Debora Wintriarsi Handoko, SE., MM., M.Sc.

Yogyakarta, 21 Juli 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA



Wenefrida Mahestu Novlandra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan skripsi dengan judul:

**PENGARUH SISTEM *E-HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT BPR MADANI SEJAHTERA ABADI YOGYAKARTA**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 31 Mei 2025

Yang menyatakan



Ivane Tri Juliani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, hikmat, dan karunia sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem *e-HRM* terhadap Kinerja Perusahaan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar karena adanya dukungan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala karunia, pernyataan, dan hikmat yang telah diberikan kepada peneliti selama menempuh perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Orang tua dan keluarga atas segala dukungan, bantuan, motivasi, dan doa kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses perkuliahan dengan lancar.
3. Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala arahan, bantuan, dan nasihat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta atas segala ilmu, bimbingan, dan perhatian kepada peneliti selama proses studi di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Pimpinan dan karyawan PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar.
6. Yohanes, Marcel, Toni, Vikram, Reta, dan Kezzia yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti selama proses perkuliahan hingga penulisan skripsi berakhir.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi masih terdapat keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak terkait.

Yogyakarta, 31 Mei 2025



Ivane Tri Juliani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati”

-Ulangan 31:8-

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

-Filipi 4:6-

Dengan ucapan syukur dan terima kasih, skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Keluarga

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Laporan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>E-HRM</i>	12
2.2 Kepuasan karyawan	15
2.3 Kinerja organisasi.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Kerangka Penelitian	23
2.6 Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Bentuk Penelitian	32
3.2 Lokasi Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.4 Metode Pengambilan Sampel.....	34
3.5 Data Penelitian	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	35

3.7	Instrumen Penelitian.....	35
3.8	Metode Pengujian Instrumen	36
3.8.1	Uji Validitas.....	36
3.8.2	Uji Reliabilitas	37
3.9	Metode Analisis Data	37
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	38
3.9.2	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Karakteristik Responden	42
4.2	Hasil Pengujian Instrumen	44
4.2.1	Uji Validitas.....	44
4.2.2	Uji Reliabilitas	48
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	49
4.4	Uji Ketetapan Model dan <i>Prediction Relevance</i>	53
4.5	Uji Hipotesis	54
4.6	Pembahasan.....	59
4.6.1	Pengaruh <i>E-Recruitment</i> dan <i>E-Selection</i> terhadap Kinerja Organisasi	59
4.6.2	Pengaruh <i>E-Compensation</i> terhadap Kinerja Organisasi	60
4.6.3	Pengaruh <i>E-Training</i> terhadap Kinerja Organisasi	61
4.6.4	Pengaruh <i>E-Communication</i> terhadap Kinerja Organisasi	61
4.6.5	Pengaruh <i>E-Performance Appraisal</i> terhadap Kinerja Organisasi ...	62
4.6.6	Pengaruh <i>E-Productivity</i> terhadap Kinerja Organisasi	63
4.6.7	Pengaruh <i>E-HRM</i> terhadap Kepuasan Karyawan	65
4.6.8	Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Organisasi.....	66
4.6.9	Kepuasan Karyawan Memediasi Pengaruh <i>E-HRM</i> terhadap Kinerja Organisasi	67
BAB V PENUTUP.....		69
5.1	Kesimpulan	69
5.2	Implikasi Manajerial	71
5.3	Keterbatasan Penelitian	73
5.4	Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		79

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	42
Tabel 4. 2 <i>Outer Loadings</i>	44
Tabel 4. 3 <i>Outer Loadings</i> Setelah Diolah Ulang	46
Tabel 4. 4 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	47
Tabel 4. 5 Rasio <i>Heterotrait–Monotrait</i> (HTMT).....	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel <i>E-Human Resource Management</i>	49
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Organisasi	51
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Karyawan	52
Tabel 4. 10 Nilai <i>R-Square</i> dan <i>Q-Square</i>	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji <i>Path Coeficient</i> (<i>Direct Effect</i>)	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji <i>Specific Indirect Effect</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	23
Gambar 3. 1 <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	40
Gambar 4. 1 Model Penelitian Hasil SEM PLS.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	84
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	85
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	87
Lampiran 5 Analisis Statistik Deskriptif.....	88
Lampiran 6 Uji Ketetapan Model dan Prediction Relevance.....	89
Lampiran 7 Uji Hipotesis	90



**PENGARUH SISTEM *E-HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT BPR MADANI
SEJAHTERA ABADI YOGYAKARTA**

Disusun oleh:

Ivane Tri Juliani

NPM: 21 03 26198

Pembimbing:

Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *e-HRM* (*e-Recruitment* dan *e-Selection*, *e-Compensation*, *e-Training*, *e-Communication*, *e-Performance appraisal*, *e-Productivity*) terhadap kinerja organisasi dengan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi. Implementasi *e-HRM* yang mengedepankan optimalisasi teknologi dapat mengurangi waktu dan biaya, sehingga perusahaan dapat mengelola karyawan secara lebih efektif dan optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* yang dibagikan kepada 64 karyawan PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta yang diambil secara *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja minimal 1 tahun dan memiliki pemahaman serta keterampilan tentang penggunaan *e-HRM*. Peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji keterkaitan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan aspek *e-Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi, aspek *e-Recruitment* dan *e-Selection* serta *e-Communication* tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi, sedangkan aspek *e-Compensation*, *e-Performance Appraisal*, *e-Productivity* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja organisasi. Secara keseluruhan, *e-HRM* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan memediasi pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini mengukur persepsi karyawan terhadap *e-HRM* dan kepuasan karyawan yang bersifat subjektif, sehingga pengukuran dipengaruhi oleh kondisi internal individu dan faktor eksternal yang tidak terkontrol. Di sisi lain, pengukuran *e-HRM* dapat berbeda antar perusahaan tergantung tingkat adopsi teknologi dan kesiapan digital organisasi yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Implikasi penelitian ini menunjukkan manajemen perusahaan perlu memastikan *e-HRM* diterapkan dengan cara yang mudah, transparan, dan sesuai kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Tujuannya adalah mencapai produktivitas dan kinerja organisasi yang diharapkan. Kontribusi orisinalitas penelitian ini terletak pada eksplorasi 6 aspek *e-HRM* secara bersamaan yang belum banyak diteliti di wilayah Indonesia. Umumnya perusahaan di Indonesia masih berfokus pada *conventional HRM* tanpa memperhitungkan peran digitalisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menunjukkan sejauh mana efektivitas *e-HRM* dalam meningkatkan kinerja organisasi yang didukung kepuasan karyawan pada *e-HRM*. Kata kunci: *e-hrm*, kinerja organisasi, kepuasan karyawan