

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja organisasi merupakan tolak ukur ketercapaian tujuan dan target perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor internal berupa pengelolaan sumber daya, baik berupa bahan baku, modal, maupun tenaga kerja. Selain itu, kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa perubahan teknologi, kebijakan pemerintah, dan stabilitas ekonomi-politik dalam suatu negara. Perusahaan harus menyusun strategi yang mempertimbangkan aspek peluang dan ancaman bagi bisnis dengan tujuan mewujudkan kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Penyusunan strategi tersebut dilakukan oleh seluruh pemangku kepentingan dalam perusahaan. Tujuannya adalah mewujudkan pengalokasian sumber daya secara lebih efektif, meminimalisir pemborosan, serta meningkatkan koordinasi antar departemen (Poister dan Streib, 2005 dalam Sukmiridiyanto, *et al*, 2024). Hal tersebut dapat mencakup strategi pengelolaan sumber daya, pengembangan pemasaran dan produk, maupun perluasan target pasar. Perusahaan perlu mempertimbangkan aspek perkembangan teknologi yang dapat memengaruhi keberlangsungan bisnis secara keseluruhan.

Perkembangan teknologi telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti aspek ekonomi, politik, maupun budaya. Hal itu mendorong terciptanya inovasi untuk mengatasi berbagai macam tantangan maupun permasalahan yang ada. Perkembangan teknologi harus diimbangi dengan adanya peningkatan kapabilitas baik berupa pengetahuan maupun keterampilan individu dalam mengoperasikannya. Tidak hanya secara individual, perusahaan juga perlu memiliki sikap adaptif, membangun budaya perusahaan yang mendorong adanya pembelajaran maupun inovasi berkelanjutan, serta berkolaborasi dengan mitra untuk mengoptimalkan potensi teknologi di dalam perusahaan tersebut (Lesnussa, *et al*, 2023).

Berkaitan dengan aspek ekonomi, perkembangan teknologi menyebabkan terjadinya perubahan dalam cara bertransaksi serta pengelolaan sumber daya bisnis. Kondisi tersebut dapat menjadi peluang jika dimanfaatkan dengan baik, namun dapat menjadi ancaman ketika perusahaan tidak dapat bersikap adaptif dengan perubahan yang ada. Peluang berkaitan dengan perkembangan teknologi dapat berupa terciptanya proses bisnis yang lebih efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing bisnis dalam lingkup nasional maupun internasional. Kondisi tersebut mendorong pelaku bisnis untuk mengadopsi sistem ataupun kebijakan baru dalam perusahaannya, salah satunya berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pada awalnya, pengelolaan SDM dilakukan dengan metode tradisional yaitu dengan memanfaatkan berkas fisik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya iklan pekerjaan di koran, pengumpulan berkas pendaftaran secara fisik ke perusahaan, maupun pelatihan secara *offline* di perusahaan. Meskipun metode tersebut berhasil dilakukan di masa lalu dan berdampak positif bagi perusahaan, namun dengan adanya perkembangan teknologi diperlukan adanya peralihan metode pengelolaan SDM dengan memanfaatkan perangkat elektronik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi waktu dan biaya dalam proses pengelolaan SDM. Di masa kini, hal itu lebih dikenal dengan istilah *e-Human Resource Management (e-HRM)*.

Menurut Bondarouk dan Ruel (2013) dalam Widjaja dan Wijayadne (2022), *e-HRM* muncul karena adanya teknologi baru berupa aplikasi yang dapat membantu meningkatkan fungsi dan manfaat pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Hal itu menunjukkan terjadi peralihan dari segala sesuatu yang bersifat tradisional menjadi lebih modern. *E-HRM* dapat memudahkan karyawan untuk mendapatkan berbagai macam informasi berkaitan dengan tugas dan kewajiban, mengakses riwayat presensi, serta kemudahan dalam menyimpan berbagai macam data pribadi di dalam satu sistem yang sama (Tabiu dan Nura, 2013 dalam Kamuri, 2017). Sistem *e-HRM* dapat mendukung kelancaran aktivitas bisnis dan menciptakan manajemen data secara terpusat yang mudah diakses oleh pemangku kepentingan.

Implementasi *e-HRM* dalam perusahaan perlu direncanakan dengan tepat. Perusahaan juga perlu melakukan langkah untuk mengantisipasi hambatan yang dapat terjadi di kemudian hari. Hambatan dapat berupa terancamnya keamanan data karyawan, permasalahan jaringan ketika mengakses aplikasi, maupun keterbatasan keterampilan karyawan dalam memanfaatkan perkembangan teknologi. Kondisi itu seringkali terjadi karena kurangnya pemahaman karyawan berkaitan dengan penggunaan *e-HRM*. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah mengadakan *training* mengenai penggunaan aplikasi serta manfaat dalam menggunakannya. Tujuan akhir dari implementasi *e-HRM*, antara lain: meningkatkan kebijakan strategis dalam pengelolaan SDM, mengurangi biaya operasional, serta meningkatkan fasilitas bagi manajemen dan karyawan (Huub dan Tanya, 2004 dalam Hairiyadi, *et al*, 2019).

E-HRM mencakup beberapa aspek, meliputi: Pertama, *e-Recruitment* dan *e-Selection* berkaitan dengan proses perekrutan hingga seleksi karyawan, seperti seleksi *Curriculum Vitae* (CV) maupun *interview* yang dilakukan secara *online*. Kedua, *e-Compensation* berkaitan dengan sistem perhitungan kompensasi karyawan yang dilakukan menggunakan aplikasi maupun *website online*. Ketiga, *e-Training* merupakan program pelatihan karyawan yang dilakukan dengan memanfaatkan media *online* di masa kini. Keempat, *e-Communication* berkaitan dengan proses pertukaran informasi menggunakan sistem *online*. Kelima, *e-Performance appraisal* berkaitan

dengan sistem penilaian kinerja karyawan dalam rangka mengevaluasi ketercapaian target individual maupun tim yang telah ditetapkan sebelumnya. Keenam, *e-Productivity* berkaitan dengan dampak penggunaan perangkat digital terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan. Keenam aspek tersebut merupakan bagian dalam sistem *e-HRM* yang membantu perusahaan dalam mengelola data karyawan serta memantau kinerja karyawan setiap harinya. Hal tersebut dapat mendukung terjadinya peningkatan pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Haziazi (2020), *e-HRM* berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal itu didukung dengan adanya peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan terhadap penerapan sistem *e-HRM* di wilayah penelitian yaitu Kesultanan Oman. Kondisi tersebut menunjukkan penggunaan *e-HRM* sangatlah bermanfaat bagi perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas, diperlukan penelitian yang berkaitan dengan peran kepuasan karyawan dalam memediasi pengaruh implementasi *e-HRM* terhadap kinerja organisasi di wilayah Indonesia, terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah menerapkan *e-HRM* dalam proses bisnisnya. Penentuan lokasi tersebut dikarenakan perusahaan sudah mengimplementasikan *e-HRM* selama 13 tahun dan telah mendapatkan penghargaan *Platinum Award* Infobank pada tahun 2012 –

2022 dan *Top 250* BPR di Indonesia pada tahun 2021 karena telah berinovasi menjadi *smart banking* dan menerapkan *digital branding* sebagai bentuk adaptasi terhadap perkembangan zaman di masa kini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *e-Recruitment* dan *e-Selection* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh *e-Compensation* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh *e-Training* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh *e-Communication* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh *e-Performance appraisal* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh *e-Productivity* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
7. Apakah terdapat pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
8. Apakah terdapat pengaruh *e-HRM* terhadap kepuasan karyawan di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?

9. Apakah terdapat pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?
10. Apakah kepuasan karyawan memediasi pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti menetapkan batasan sebagai berikut:

1. *E-Human Resource Management (e-HRM)*. Menurut Tavakoli, *et al* (2015) dalam Kamuri (2017), *e-HRM* merupakan seperangkat inovasi yang menggantikan sistem tradisional dengan tujuan meningkatkan kinerja SDM dan keunggulan kompetitif perusahaan di masa kini. Sistem *e-HRM* mencakup *e-Recruitment* dan *e-Selection*, *e-Compensation*, *e-Training*, *e-Communication*, *e-Performance appraisal*, serta *e-Productivity*.
2. Kepuasan karyawan merupakan perasaan senang atau positif yang berasal dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman profesional karyawan dalam lingkungan perusahaan (Permana, *et al*, 2021 dalam Fithriyana, *et al*, 2022).
3. Kinerja organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Wardhana, *et al*, 2024). Kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai macam aspek, seperti

penggunaan sistem *e-HRM* serta kepuasan karyawan terhadap inovasi yang diterapkan oleh perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *e-Recruitment* dan *e-Selection* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh *e-Compensation* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *e-Training* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh *e-Communication* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis pengaruh *e-Performance appraisal* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis pengaruh *e-Productivity* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
7. Untuk menganalisis pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
8. Untuk menganalisis pengaruh *e-HRM* terhadap kepuasan karyawan di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

9. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.
10. Untuk menganalisis peran kepuasan karyawan dalam memediasi pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Menambah literatur dan membantu pengembangan teori yang berkaitan dengan *e-Recruitment*, *e-Selection*, *e-Compensation*, *e-Training*, *e-Communication*, *e-Performance appraisal*, *e-Productivity*, kinerja organisasi, dan kepuasan karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan menjadi bahan referensi bagi perumusan kebijakan dan strategi mengenai implementasi *e-HRM* dalam perusahaan.
- b. Menambah wawasan bagi peneliti mengenai peran kepuasan karyawan dalam memediasi pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan bertujuan untuk memberikan informasi secara terperinci mengenai isi dari penelitian ini. Urutan sistematika laporan penelitian ini meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I dalam penelitian ini menjelaskan mengenai gambaran penelitian secara umum yang terdiri atas beberapa bagian, meliputi: latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II dalam penelitian ini menjelaskan teori terkait variabel independen maupun variabel dependen, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III dalam penelitian ini menjelaskan mengenai gambaran detail terkait penelitian yang terdiri dari beberapa bagian, antara lain: bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV dalam penelitian ini memaparkan hasil penelitian yang telah diolah dan diawali dengan penjelasan mengenai karakteristik responden, dilanjutkan dengan hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik

deskriptif, *Structural Equation Modeling* (SEM), serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V dalam penelitian ini menjelaskan mengenai gambaran akhir penelitian yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

