

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *E-HRM*

E-HRM merupakan seperangkat teknologi yang digunakan untuk mengelola karyawan dengan tujuan meningkatkan keunggulan kompetitif dalam rangka mencapai target secara efektif dan efisien (Marler dan Fisher, 2014 dalam Kamuri, 2017). Inovasi berupa *e-HRM* mendorong setiap karyawan semakin aktif untuk terlibat dalam aktivitas bisnis yang didukung dengan penetapan strategi secara tepat sesuai dengan kondisi perusahaan.

E-Recruitment dan *e-Selection* adalah proses pencarian kandidat karyawan yang potensial sesuai dengan kualifikasi posisi tertentu dalam perusahaan. Menurut Gamalaki (2013) dalam Ratnasari, *et al* (2022), *e-Recruitment* memudahkan karyawan untuk mencari informasi serta mengirimkan lamaran pekerjaan menggunakan media elektronik di masa kini. Tahapan selanjutnya adalah *e-Selection* yaitu proses untuk mencari kandidat dari hasil *e-Recruitment* yang paling sesuai dan unggul dibandingkan dengan kandidat lainnya. Proses seleksi tersebut dapat mencakup beberapa kegiatan, seperti pengerjaan *online test* maupun *interview*. *Interview* dapat dibedakan menjadi 2, yaitu: *1-on-1 interview* yang melibatkan pewawancara dan kandidat yang diwawancara maupun *group interview* yang melibatkan pewawancara dengan beberapa kandidat yang diwawancara. Proses tersebut dapat menciptakan efisiensi biaya dan

fleksibilitas berkaitan dengan waktu pelaksanaan seleksi. Apabila proses seleksi dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan ketentuan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Ratnasari, *et al*, 2022).

Menurut Stone, *et al* (2015) dalam Elsayy dan Ali (2021), *e-Compensation* adalah sistem pemberian kompensasi kepada karyawan yang dapat mendorong kesuksesan organisasi secara strategis. Sistem ini memudahkan karyawan untuk mengakses riwayat pemberian kompensasi secara *online* dan *real time*. Manfaat implementasi *e-Compensation* adalah meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan serta mengurangi *turnover* dalam perusahaan (Salidin, 2006; Salam, 2008 dalam Wiyata dan Haryanto, 2018). Hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk semakin berkembang di tengah persaingan bisnis yang ada.

E-Training adalah proses pelatihan menggunakan media digital terhadap individu ataupun sekelompok karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai posisi tertentu dalam perusahaan. Pelatihan membantu karyawan untuk mengetahui tujuan dan target perusahaan di tengah persaingan yang ada (Hairiyadi, *et al*, 2019). Menurut Purwanto dan Suratman (2022), terdapat beberapa tujuan dan manfaat pelatihan bagi karyawan, antara lain: meningkatkan keterampilan karyawan, meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi di masa kini. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan seringkali kali

dilengkapi dengan modul sebagai panduan yang bermanfaat bagi karyawan berkaitan dengan posisi tersebut.

E-Communication merupakan proses pertukaran informasi antar karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kolaborasi lintas divisi maupun departemen di dalam perusahaan. Implementasi *e-Communication* dalam sistem *e-HRM* dilengkapi dengan berbagai macam fitur yang canggih, salah satunya adalah pengiriman dokumen secara *online* melalui sistem atau website tersebut. Hal itu membuktikan *e-Communication* dapat menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan. Menurut Setiawan (2017) dalam Kamaruddin (2024), *e-Communication* di era digital memiliki dampak positif berupa adanya kemudahan bagi karyawan untuk mengakses perkembangan informasi terkini dan mendorong munculnya ide-ide kreatif maupun inovasi lintas departemen.

E-Performance appraisal adalah sistem penilaian kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan media digital dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam perusahaan. Penilaian kinerja tersebut dapat membantu karyawan untuk melihat riwayat pencapaian kinerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dwiyanto (2012) dalam Tumija dan Bukit (2023), terdapat empat indikator penilaian kinerja, antara lain: produktivitas, kualitas kinerja, daya tanggap, serta akuntabilitas karyawan. *E-Performance appraisal* harus dilengkapi dengan pedoman dari perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan penilaian secara objektif, transparan, dan akuntabel (Ismiyarto, 2017).

E-Productivity adalah penilaian tingkat produktivitas karyawan melalui media digital. Karyawan dikatakan produktif apabila mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Elsawy dan Ali, 2021). Produktivitas karyawan dapat dinilai dari tingkat ketercapaian *output* untuk memenuhi tujuan tertentu. Karyawan harus memiliki tujuan yang jelas disertai dengan peningkatan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam rangka mewujudkan *e-Productivity*.

2.2 Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah tingkat kebahagiaan atau perasaan positif karyawan berkaitan dengan peningkatan keterampilan baru, kenyamanan dalam pekerjaan, serta ketercapaian target yang telah ditetapkan. Menurut Moh. As'ad (1987) dalam Makuluas (2017), kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: faktor psikologis (minat karyawan, ketenteraman dalam melakukan pekerjaan, serta perasaan karyawan dalam bekerja), faktor fisik (kondisi lingkungan pekerjaan, jam kerja karyawan, perlengkapan kerja, serta fasilitas kesehatan karyawan), faktor finansial (sistem kompensasi dan tunjangan, kegiatan pelatihan, serta kesempatan promosi pekerjaan), maupun faktor sosial (hubungan karyawan dengan sesama dan pimpinan dalam perusahaan). Kepuasan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat adaptasi perusahaan terhadap perkembangan teknologi. Salah satu dampak perkembangan teknologi di masa kini adalah

munculnya sistem *e-HRM* dalam pengelolaan SDM perusahaan. Sistem tersebut memudahkan perusahaan dalam mengelola proses rekrutmen dan seleksi serta pelaksanaan pelatihan karyawan. Penerapan *e-HRM* juga dapat mendorong terciptanya inovasi dalam proses bisnis. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan akan merasa puas dan bangga terhadap perkembangan layanan perusahaan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah keadilan dalam tempat kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2007) dalam Safitri, *et al* (2018), karyawan akan merasa puas ketika mendapatkan perlakuan adil dari pimpinan dan rekan kerja dalam perusahaan. Keadilan tersebut dapat berupa transparansi perhitungan kompensasi, implementasi pelatihan bagi setiap divisi atau departemen, serta transparansi penilaian kinerja dalam perusahaan.

Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan perusahaan dan kondisi pekerjaan, karyawan akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab secara maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaan, karyawan cenderung tidak termotivasi dalam melakukan tanggung jawab. Kondisi itu menunjukkan kepuasan karyawan merupakan hal penting dan harus diperhatikan oleh setiap pelaku bisnis.

Menurut Negoro dan Wibowo (2021) dalam Azmy (2024), kepuasan karyawan juga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja sama serta melakukan pekerjaan lebih dari target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menciptakan

pengembangan karyawan secara berkelanjutan (Sypniewska, *et al*, 2023) yang mendorong semakin meningkatnya produktivitas dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi konsumen. Salah satu implementasi pengembangan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah mengadakan kegiatan *coaching*, *mentoring*, dan *leadership development*. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan serta menciptakan budaya berpikir kritis yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam perusahaan.

2.3 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Menurut Suryani dan Sulandari (2016) dalam Nurrahman dan Rahmadanita (2022) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja organisasi, antara lain: Pertama, teknologi. Penggunaan teknologi dalam aktivitas bisnis menyebabkan terciptanya layanan yang semakin cepat dan memadai dari perusahaan terhadap konsumen atau nasabah. Implementasi teknologi juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan karena terciptanya efektivitas dan efisiensi dalam bisnis. Kedua, lingkungan perusahaan. Peningkatan kinerja organisasi dapat didukung dengan adanya lingkungan yang nyaman dan aman bagi karyawan maupun konsumen. Kondisi tersebut dapat diwujudkan melalui penataan ruang secara tepat dengan

memperhatikan pencahayaan dan sirkulasi udara serta ketersediaan perlengkapan P3K maupun alat pemadam kebakaran di dalam perusahaan. Perusahaan juga perlu memastikan adanya sistem keamanan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnis. Ketiga, budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berupa kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapat dan terciptanya komunikasi yang baik antar divisi maupun jabatan. Keempat, kepemimpinan. Peningkatan kinerja organisasi dapat diwujudkan dengan cara menerapkan kepemimpinan yang tegas, jelas, dan mengutamakan nilai kemanusiaan. Contohnya adalah memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja serta membagi pekerjaan secara adil sesuai dengan ketentuan yang ada. Kelima, pengelolaan SDM. SDM merupakan aset penting dalam perusahaan, sehingga diperlukan adanya pengelolaan secara tepat dalam rangka mendukung terciptanya peningkatan kinerja organisasi. Kondisi tersebut dapat diwujudkan melalui perencanaan SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pelaksanaan program pengembangan karyawan, serta pengelolaan kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

Menurut Mahsun (2009) dalam Ismiyanto (2017), indikator penilaian kinerja organisasi, meliputi: *input* yaitu sumber daya yang digunakan dalam perusahaan, *process* yaitu prosedur dan ketentuan aktivitas operasional bisnis, serta *output* yaitu kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan indikator tersebut dalam rangka mencapai target secara maksimal melalui penetapan strategi yang

tepat. Strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, meningkatkan penggunaan teknologi, serta mendorong partisipasi karyawan dalam aktivitas bisnis perusahaan (Wardhana, *et al*, 2024).

Penggunaan teknologi dalam perusahaan salah satunya berupa implementasi *e-HRM*. Tujuannya adalah membantu perusahaan untuk semakin produktif dan efisien dalam menjalankan aktivitas bisnis sehari-hari. Pengelolaan *e-HRM* yang tepat dapat membantu perusahaan untuk meminimalisir kendala dalam kinerja organisasi, seperti permasalahan akses dan kesulitan mendapatkan informasi terkini (Pratiwi dan Waskito, 2023 dalam Zhafira dan Ahmadi, 2025). Penerapan *e-HRM* dipengaruhi oleh kepuasan karyawan sebagai pengguna sistem. Karyawan yang puas dengan implementasi *e-HRM* dapat semakin termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian Haziati (2020) dengan judul “*Impact of e-HRM System on Organizational Performance in the Sultanate of Oman*” bertujuan untuk menguji dampak penggunaan *e-HRM* terhadap kinerja organisasi yang berfokus pada *e-Recruitment*, *e-Selection*, *e-Compensation*, *e-Training*, *e-Communication*, *e-Performance appraisal*, dan *e-Productivity*. Responden dalam penelitian ini adalah 154 orang dari berbagai organisasi di Kesultanan

Oman. Hasil dari penelitian tersebut adalah sistem *e-HRM* berdampak positif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan dapat membantu menjaga keseimbangan antara tujuan pribadi karyawan dengan tujuan perusahaan di wilayah Oman.

Penelitian Ahmed (2019) dengan judul “*E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh*” bertujuan untuk menguji dampak sistem *e-HRM* terhadap kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah 223 karyawan yang bekerja di sektor manufaktur wilayah Bangladesh. Hasil dari penelitian tersebut adalah sistem *e-HRM* dapat mendukung terciptanya efektivitas dan efisiensi bisnis yang meningkatkan kinerja perusahaan di wilayah Bangladesh.

Penelitian Rawat dan Chetri (2024) dengan judul “*Impact of Electronic Human Resource Management Practices on Employees’ Job Satisfaction in the Banking Sector*” bertujuan untuk menguji dampak penggunaan sistem *e-HRM* terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 401 karyawan yang bekerja di sektor perbankan wilayah Kathmandu. Hasil dari penelitian tersebut adalah seluruh aspek *e-HRM* dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan dan pada akhirnya karyawan menjadi semakin puas dengan aktivitas bisnis secara keseluruhan.

Penelitian Shayan, *et al* (2025) dengan judul “*Exploring the Impact of Employee Satisfaction on Organizational Performance: The Mediating Role of Rewards and Benefits*” bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan

karyawan terhadap kinerja organisasi. Responden dalam penelitian ini adalah 102 karyawan dan manajer yang bekerja di sektor perbankan wilayah Pakistan. Hasil dari penelitian tersebut adalah ketika karyawan merasa puas, termotivasi, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja organisasi.

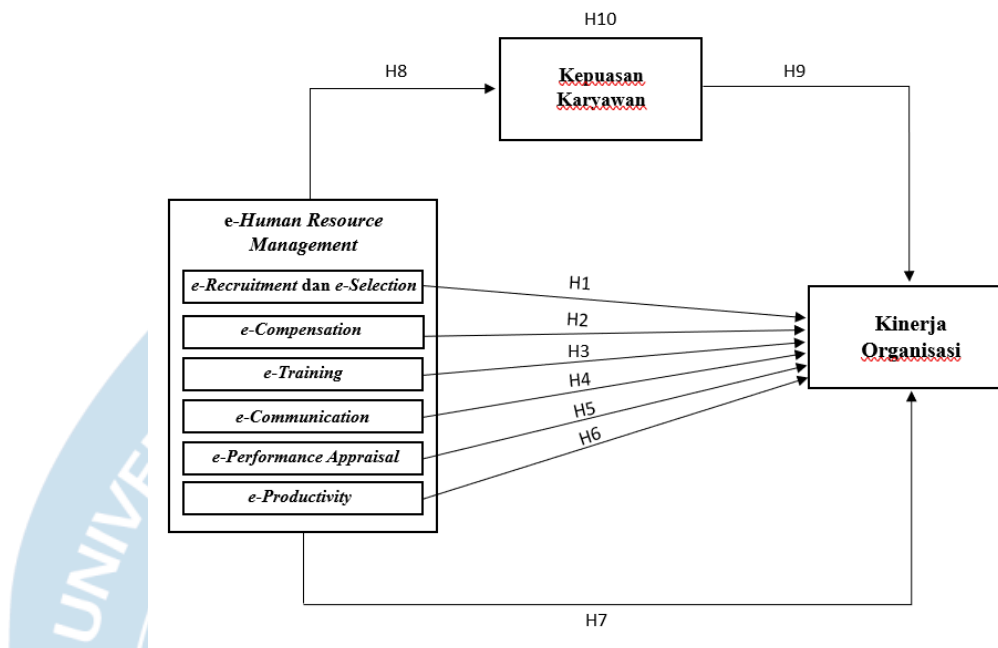
Penelitian Shettigar, *et al* (2023) dengan judul “*Impact of E-HRM Functions on Organizational Performance: Mediating Role of Employee Performance and Job Satisfactions in the Banking Sector in India*” bertujuan untuk menguji pengaruh implementasi *e-HRM* terhadap kinerja organisasi dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini adalah 493 karyawan yang bekerja di sektor telekomunikasi wilayah India. Hasil dari penelitian tersebut adalah implementasi *e-HRM* dapat meningkatkan kemudahan dalam pekerjaan yang mendukung semakin meningkatnya kepuasan karyawan, sehingga tercipta kinerja organisasi yang semakin optimal dan produktif.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>Impact of e-HRM System on Organizational Performance in the Sultanate of Oman –</i> (Haziazi, 2020)	Pendekatan Kuantitatif, Data Primer, Kuesioner, Uji ANOVA, Uji Korelasi, dan Analisis Regresi Linier Berganda.	<i>E-Recruitment</i> dan <i>e-Selection</i> , <i>e-Performance appraisal</i> , serta <i>e-Productivity</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi, sedangkan <i>e-Training</i> dan <i>e-Communication</i> tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi.

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil
<i>E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh – (Ahmed, 2019)</i>	Pendekatan Campuran, Data Primer, Kuesioner, Wawancara, dan Uji T.	Sistem <i>e-HRM</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi pada perusahaan sektor manufaktur di wilayah Bangladesh.
<i>Impact of Electronic Human Resource Management Practices on Employees' Job Satisfaction in the Banking Sector – (Rawat dan Chetri, 2024)</i>	Pendekatan Kuantitatif, Uji ANOVA, dan Analisis Regresi.	<i>E-HRM</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan pada sektor perbankan di wilayah Kathmandu.
<i>Exploring the Impact of Employee Satisfaction on Organizational Performance: The Mediating Role of Rewards and Benefits – (Shayan, et al, 2025)</i>	Pendekatan <i>Cross-Sectional</i> , <i>CFA</i> , dan Uji Normalitas.	Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi pada sektor perbankan di wilayah Pakistan.
<i>Impact of E-HRM Functions on Organizational Performance: Mediating Role of Employee Performance and Job Satisfaction in the Banking Sector in India – (Shettigar, et al, 2023)</i>	Analisis Korelasi, Analisis Regresi, dan Uji ANOVA.	Kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh <i>e-HRM</i> terhadap kinerja organisasi pada sektor telekomunikasi di India.

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

SDM merupakan aset penting bagi perusahaan yang berpengaruh terhadap aktivitas operasional bisnis. Perkembangan teknologi mendorong pengelolaan SDM yang lebih efisien dan mengakibatkan munculnya sistem *online* berupa *e-HRM*. Menurut Biesalki (1997) dalam Hairiyadi dan Ahshyar (2019), *e-HRM* merupakan peralatan *online* yang mendukung pengelolaan SDM dalam perusahaan. Melalui sistem ini, perusahaan dapat mengintegrasikan seluruh aspek, yaitu *e-Recruitment dan e-Selection*, *e-Compensation*, *e-Training*, *e-Communication*, *e-Performance appraisal*, dan *e-Productivity*.

Aspek pertama dalam *e-HRM* adalah *e-Recruitment* dan *e-Selection*. *e-Recruitment* merupakan proses pencarian tenaga kerja potensial menggunakan media *online* yang berkembang di masa kini. Penggunaan media tersebut terbukti lebih efisien dan didukung dengan *database* yang relevan, biaya yang lebih murah, serta informasi yang lebih *up to date* (Ventura dan Bringula, 2013 dalam Wijoyo, *et al*, 2023). *E-Selection* merupakan proses pemilihan kandidat untuk mengisi posisi tertentu dalam perusahaan melalui media digital. Penggunaan *e-Recruitment* dan *e-Selection* dapat memudahkan perusahaan untuk mencari kandidat potensial yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas di dalam perusahaan.

Aspek kedua dalam *e-HRM* adalah *e-Compensation*. *E-Compensation* merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dalam kurun waktu tertentu menggunakan metode pembayaran digital. Menurut Wiyata dan Haryanto (2018), pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan ketercapaian target karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi tersebut mendukung tercapainya kinerja organisasi secara lebih maksimal.

Aspek ketiga dalam *e-HRM* adalah *e-Training*. *E-Training* merupakan program peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang

dilakukan melalui media digital. Pelatihan seringkali dilengkapi dengan modul pembelajaran dilanjutkan dengan praktik sesuai dengan teori yang telah diajarkan. Penggunaan *e-Training* sangatlah penting dalam rangka memastikan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat (Diva dan Hikmawan, 2023). Hal tersebut tentu saja dapat membantu perusahaan untuk memiliki kinerja dan produktivitas yang terus mengalami peningkatan.

Aspek keempat dalam *e-HRM* adalah *e-Communication*. *E-Communication* muncul karena adanya perkembangan teknologi yang memudahkan setiap orang untuk berinteraksi satu dengan yang lain tanpa mengenal jarak, ruang, dan waktu (Kamaruddin, 2024). Kondisi itu mengakibatkan setiap karyawan semakin mudah untuk mendiskusikan pekerjaan di mana saja.

Aspek kelima dalam *e-HRM* adalah *e-Performance appraisal*. *E-Performance appraisal* merupakan proses penilaian kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu menggunakan media *online*. Menurut Faza dan Mukaram (2023), *performance appraisal* merupakan umpan balik terhadap prestasi karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan perumusan kebijakan perusahaan. *Performance appraisal* yang dijalankan sesuai dengan ketentuan perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Aspek keenam dalam *e-HRM* adalah *e-Productivity*. *E-Productivity* berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan

melalui penggunaan sistem *e-HRM* secara tepat. Pengelolaan produktivitas karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di masa kini (Aryee, *et al*, 2016 dalam Widjaja dan Wijayadne, 2022).

Sistem *e-HRM* dapat menciptakan efisiensi dalam proses pengelolaan SDM, mengurangi beban kerja karyawan, serta meningkatkan daya saing organisasi di lingkungan bisnis saat ini (Ahmed, 2019). Hal tersebut menunjukkan implementasi sistem *e-HRM* dapat menciptakan kinerja organisasi yang semakin efektif dan efisien.

Penggunaan *e-HRM* menyebabkan karyawan menjadi lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan (Nugroho dan Masman, 2025). Hal itu dapat dibuktikan dengan adanya kemudahan dalam mengakses informasi perusahaan, terwujudnya kolaborasi antar karyawan, serta peningkatan dalam pengalaman kerja sehingga karyawan merasa puas dan lebih produktif.

Kepuasan karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan dan inovasi perusahaan, akan membantu mempromosikan perusahaan kepada masyarakat sekitar, mendukung kebijakan perusahaan, serta meningkatkan perhatian terhadap rekan kerja (Vizano, *et al*, 2021 dalam Fithriyana, *et al*, 2022). Hal itu menunjukkan peran karyawan dalam mendukung kinerja organisasi di lingkungan masyarakat.

Penerapan sistem *e-HRM* dalam perusahaan dipengaruhi oleh penerimaan dan kepuasan karyawan terhadap manfaat dari sistem tersebut. Ketika karyawan merasa sistem *e-HRM* dapat meningkatkan keterampilan dan memudahkan pekerjaan, karyawan cenderung merasa puas dan semakin bersemangat dalam mendukung ketercapaian target perusahaan (Haziazi, 2020).

2.6 Hipotesis

Perkembangan teknologi mendorong perusahaan untuk mengembangkan sistem *recruitment* dan *selection* menggunakan media *online* dengan tujuan meningkatkan efisiensi biaya maupun waktu yang digunakan untuk mengisi posisi tertentu dalam perusahaan. Penelitian Ratnasari, *et al*, (2022) membuktikan *e-Recruitment* dan *e-Selection* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Elsayy dan Ali (2021) juga membuktikan *e-Recruitment* dan *e-Selection* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *E-Recruitment* dan *e-Selection* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Aspek *e-Compensation* berfungsi untuk meningkatkan transparansi dalam perhitungan kompensasi di perusahaan. *E-Compensation* juga membantu perusahaan untuk mengurangi biaya operasional berkaitan dengan penyediaan berkas fisik yang digunakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Penelitian Rawashdeh, *et al*, (2024) membuktikan *e-Compensation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian Wiyata dan Haryanto (2018) juga membuktikan *e-Compensation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *E-Compensation* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan setiap karyawan dari berbagai divisi maupun departemen. Perkembangan teknologi mengakibatkan pelatihan dapat dilakukan secara *online* atau lebih dikenal dengan *e-Training* yang dapat meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam perusahaan. Penelitian Purwanto dan Suratman (2022) membuktikan *e-Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *E-Training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Komunikasi merupakan faktor kunci kelancaran aktivitas bisnis dalam perusahaan. Di masa kini, *e-Communication* memudahkan setiap karyawan untuk bertukar informasi secara lebih cepat melalui media digital yang dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian Elsayy dan Ali (2021) membuktikan *e-Communication* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: *E-Communication* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Penilaian kinerja merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi berkaitan dengan aktivitas operasional bisnis secara keseluruhan. Penelitian Nangameka dan Anshori (2018) membuktikan *e-Performance appraisal* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: *E-Performance appraisal* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Produktivitas karyawan dalam perusahaan memiliki pengaruh yang penting bagi kelancaran aktivitas bisnis. Perkembangan teknologi mendorong karyawan untuk semakin produktif dengan cara memanfaatkan media digital yang ada. Penelitian Zulkifli dan Putri (2024) membuktikan *e-Productivity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: *E-Productivity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Sistem *e-HRM* mendorong digitalisasi dalam aktivitas bisnis, sehingga mengurangi penggunaan berkas fisik serta menciptakan efektivitas dan efisiensi. Kondisi itu mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Masum, *et al* (2020) membuktikan *e-HRM* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: *E-HRM* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Penggunaan *e-HRM* mendorong terciptanya otomatisasi pengelolaan SDM yang berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. *e-HRM* mengakibatkan karyawan semakin terampil dan produktif dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian Nugroho dan Masman (2025) membuktikan *e-HRM* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H8: *E-HRM* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Kepuasan karyawan berkaitan dengan perasaan di mana karyawan merasa senang, diterima, dan mampu berproses dengan baik di suatu perusahaan. Kepuasan karyawan mengakibatkan tercapainya kinerja

organisasi yang semakin meningkat dan berkualitas. Penelitian Pratiwi dan Waskito (2023) membuktikan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H9: Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.

Kepuasan karyawan terhadap sistem *e-HRM* merupakan indikator keberhasilan strategi perusahaan dalam menciptakan pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Kondisi tersebut mempengaruhi kinerja organisasi dalam menjalankan bisnisnya di lingkungan masyarakat. Penelitian Mishel dan Situmorang (2024) membuktikan kepuasan karyawan memediasi pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H10: Kepuasan karyawan memediasi pengaruh *e-HRM* terhadap kinerja organisasi di PT BPR Madani Sejahtera Abadi Yogyakarta.