

PENGARUH *E-HRM USE* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL PERFORMANCE* MELALUI *JOB* *SATISFACTION*

Naufal Nugroho¹, Ronnie Resdianto Masman^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: naufal115200342@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: ronniem@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 31-01-2024, revisi: 12-12-2024, diterima untuk diterbitkan: 20-01-2025

ABSTRAK

Teknologi informasi (TI) dan lingkungan teknologi telah mempengaruhi pertumbuhan banyak sektor perusahaan sebagai salah satu elemen terpenting dalam lingkungan bisnis kontemporer. Perubahan yang paling nyata terjadi pada manufaktur perangkat keras dan perangkat lunak, serta produksi industri. TI diberi kedudukan khusus dalam administrasi sumber daya manusia. Istilah "electronic human resource management" (e-HRM) mengacu pada penggunaan teknologi berbasis web untuk memberikan layanan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi kepada pemangku kepentingan yang lebih luas, mulai dari departemen HRM hingga manajer hingga karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh e-HRM use, employee performance terhadap organizational performance melalui job satisfaction PT. Tribun Digital Online. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive sampling yaitu metode pengumpulan sampel yang mempertimbangkan faktor-faktor tertentu atau seleksi khusus. Penulis menetapkan jumlah responden yang telah memenuhi syarat adalah 50 pekerja sebagai responden untuk penelitian di PT. Tribun Digital Online. Data yang diperoleh dan diolah menggunakan analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM – PLS) dengan aplikasi SmartPLS 4. Hasil dari penelitian ini adalah e-HRM use dapat mempengaruhi organizational performance, kemudian employee performance dapat mempengaruhi organizational tetapi kurang signifikan, kemudian e-HRM use dapat mempengaruhi job satisfaction, kemudian employee performance dapat mempengaruhi job satisfaction, kemudian job satisfaction dapat mempengaruhi organizational performance. Sedangkan e-HRM Use dan employee performance terhadap organizational performance dimediasi dengan job satisfaction berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Kata Kunci: *e-hrm use, employee performance, organizational performance, job satisfaction*

ABSTRACT

Information technology (IT) and the technological environment have influenced the growth of many corporate sectors as one of the most important elements in the contemporary business environment. The most obvious changes have occurred in hardware and software manufacturing, as well as industrial production. IT is given a special place in human resource administration. The term "electronic human resource management" (e-HRM) refers to the use of web-based technology to provide services related to human resource management in an organization to a wider range of stakeholders, from HRM departments to managers to employees. The purpose of this study was to determine the effect of e-HRM use, employee performance on organizational performance through job satisfaction of PT Tribun Digital Online. The type of research used in this research is descriptive quantitative research. The sampling technique used is purposive sampling, which considers certain factors or special selection. The author determines the number of respondents who have met the requirements is 50 workers as respondents for research at PT Tribun Digital Online. The results of this study are e-HRM use can affect organizational performance, then employee performance can affect organizational but less significant, then e-HRM use can affect job satisfaction, then employee performance can affect job satisfaction, then job satisfaction can affect organizational performance. While e-HRM Use and employee performance on organizational performance mediated by job satisfaction has a negative and insignificant effect.

Keywords: *e-hrm use, employee performance, organizational performance, job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Lingkungan perusahaan telah mengalami perubahan yang luar biasa akibat era digital. Teknologi informasi (TI) dan lingkungan teknologi telah mempengaruhi pertumbuhan banyak sektor perusahaan sebagai salah satu elemen terpenting dalam lingkungan bisnis kontemporer. Perubahan yang paling nyata terjadi pada manufaktur perangkat keras dan perangkat lunak, serta produksi industri. Namun, sistem pendukung keputusan juga telah digunakan sejak lama dalam manajemen. TI diberi kedudukan khusus dalam administrasi sumber daya manusia. Istilah "manajemen electronic human resource management" (e-HRM) mengacu pada penggunaan teknologi berbasis web untuk memberikan layanan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi kepada pemangku kepentingan yang lebih luas, mulai dari departemen HRM hingga manajer hingga karyawan.

Electronic human resource management (e-HRM) menjadi praktik yang lebih luas di perusahaan dan menjadi topik yang menarik bagi komunitas riset di era teknologi baru dan jaringan di seluruh dunia. Studi ini mensintesis dan menganalisis studi tentang adopsi dan dampak e-HRM selama dua dekade terakhir melalui penilaian literatur yang sistematis dengan tujuan membantu penelitian e-HRM di masa depan. Meninjau beberapa sumber terpilih mengungkapkan bahwa e-HRM menawarkan manfaat operasional, relasional, dan transformatif yang signifikan. Topik pembahasan telah berubah dari manfaat operasional menjadi manfaat strategis seiring berjalannya waktu. Penerapan e-HRM yang efektif berhubungan langsung dengan realisasi keuntungan-keuntungan ini. Penerimaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor organisasi, lingkungan, teknologi, dan manusia. Studi kami melihat elemen-elemen ini lebih dekat dan menekankan perlunya penelitian yang lebih empiris untuk membuat teori hubungan antara faktor adopsi dan manfaat nyata dari e-HRM.

Saat ini, model perusahaan tradisional berubah karena digitalisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu fungsi yang paling terkena dampak digitalisasi karena meningkatnya penggunaan perangkat lunak yang berhubungan dengan karyawan, fungsi SDM yang didukung TI, media sosial, dan teknologi seluler. Pengelolaan SDM di perusahaan kini menggunakan pendekatan digital. Agar tetap kompetitif dalam industri, prosedur sumber daya manusia harus terus ditingkatkan. Selain itu, penelitian terbaru mengungkapkan bahwa bisnis menciptakan prosedur SDM yang berfokus pada karyawan dan dimungkinkan secara digital. SDM harus ditingkatkan agar menghasilkan hasil terbaik dan mampu bersaing di pasar. Hasilnya, HRM yang inovatif dan ditingkatkan secara teknis secara bertahap menggantikan HRM konvensional seiring dengan tercapainya peningkatan teknis di sektor sumber daya manusia. Untuk melakukan transisi HRM ke E-HRM, artikel ini mencoba mengkaji bagaimana peralatan digital (TI) digunakan dalam praktik HR. Jaringan elektronik yang komprehensif di seluruh perusahaan yang berisi informasi, layanan, alat, aplikasi, dan pertukaran SDM disebut sebagai e-HRM.

Diasumsikan bahwa fenomena tersebut akan mengarah pada keberhasilan organisasi yang diharapkan sebelum manajemen electronic human resource management (e-HRM) diterapkan dalam organisasi. Namun, studi empiris menunjukkan bahwa penerapan tersebut memberikan hasil yang diharapkan dan tidak diharapkan. Masih belum jelas bagaimana penggunaan e-HRM dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui nilai yang dihasilkan oleh penggunaan e-HRM (Parry dan Tyson, 2011; Strohmeier dan Kabst, 2014; Obeidat, 2016). Menurut (Parry dan Tyson, 2011; Wijayadne, 2021) Hasil penelitian sejauh ini terbukti tidak meyakinkan. Memanfaatkan HRM elektronik telah terbukti memiliki dampak beragam terhadap produktivitas, pemberdayaan karyawan, dan jumlah

karyawan. Pengenalan sistem e-HRM dalam organisasi terhambat oleh ketidak konsistenan karena biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan fenomena tersebut.

Kompleksitas e-HRM adalah salah satu penyebab dari gambaran yang membingungkan ini. Alih-alih menjadi fungsi hanya satu dimensi, fenomena tersebut merupakan campuran dari beberapa dimensi (Martin-Alcazar et al., 2005). Saat ini terdapat kesepakatan bahwa terdapat berbagai bentuk e-HRM yang kontekstual yang dapat menghasilkan keberhasilan organisasi yang diinginkan, dibandingkan hanya menggunakan satu jenis sistem e-HRM yang universal (Strohmeier dan Kabst, 2014; Galanaki et al., 2019; Martini et al., 2020). "Faktor-faktor yang memfasilitasi kontekstual juga sangat penting. Penggunaan HRM elektronik hanyalah salah satu aspek yang menghasilkan nilai SDM" (Ruel dan Kaap, 2012, hal. 277).

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran employee performance dan job satisfaction sebagai bagian dari paket variabel yang lebih besar yang mencirikan keberhasilan konfigurasi e-HRM, sejalan dengan pendapat Galanaki et al. (2019) bahwa ukuran organisasi, keterlibatan strategis karyawan Fungsi SDM, dan persaingan di pasar internasional berkontribusi lebih besar dalam menentukan jenis konfigurasi e-HRM yang sebenarnya. Apakah employee performance dan job satisfaction dianggap sebagai faktor kontekstual yang menentukan konfigurasi e-HRM yang efektif? adalah masalah studi yang sedang diselidiki. Untuk melakukan hal ini, perlu untuk menyelidiki sejauh mana hasil karyawan berfungsi sebagai mediator dalam menjelaskan potensi dampak pemanfaatan e-HRM terhadap organizational performance.

PT Tribun Digital Online merupakan pengelola outlet media online terkemuka di Indonesia, Tribunnews.com. Tribun Network adalah Tribunnews dengan jaringan tersebar di seluruh Indonesia. Dengan kantor pusatnya berlokasi di Jakarta, Tribunnews.com merupakan platform media yang didedikasikan untuk mempercepat transisi digital di Indonesia.. Lebih dari 1.500 jurnalis dari 34 provinsi yang mewakili nilai-nilai lokal berkontribusi pada Jaringan Tribun. Dengan dibantu oleh komunitas online Tribunners di seluruh Indonesia, Tribunnews akan terus berkembang melalui media cetak dan online di berbagai daerah. Slogan Mata Lokal Menjangkau Indonesia memperkuat posisi Tribunnews.com sebagai sumber berita online terkemuka di tanah air. Terinspirasi oleh gagasan bahwa setiap individu adalah warga negara lokal yang berkewajiban melindungi nilai-nilai dan sudut pandang lokal dan regional di seluruh Indonesia, Tribunnews mengadopsi misi Hyperlocal

Rumusan masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah electronic human resource management use memiliki pengaruh terhadap organizational performance pada PT Tribun Digital Online?
- b. Apakah employee performance memiliki pengaruh terhadap organizational performance pada PT Tribun Digital Online?
- c. Apakah electronic human resource management use memiliki pengaruh terhadap job satisfaction pada PT Tribun Digital Online?
- d. Apakah employee performance memiliki pengaruh terhadap job satisfaction pada PT Tribun Digital Online?
- e. Apakah job satisfaction memiliki pengaruh terhadap organizational performance pada PT Tribun Digital Online LINE?
- f. Apakah electronic human resource management memiliki pengaruh terhadap organizational performance melalui job satisfaction pada PT Tribun Digital Online?
- g. Apakah employee performance memiliki pengaruh terhadap organizational performance melalui job satisfaction pada PT Tribun Digital Online?

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang menggambarkan variabel apa adanya, didukung dengan data berupa angka-angka yang dihasilkan dari kondisi sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang berada di PT Tribun Digital Online yang berjumlah 50 pekerja. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah Purposive sampling yaitu metode pengumpulan sampel yang mempertimbangkan faktor-faktor tertentu atau seleksi khusus.

Subjek yang diteliti merupakan karyawan yang bekerja di PT Tribun Digital Online sebagaimana yang telah dijelaskan berdasarkan dari jenis kelamin, usia, jabatan, pengalaman bekerja. Sedangkan untuk objek yang diteliti terdiri dari electronic human resource management use, employee performance, organizational performance, job satisfaction.

Kuesioner disebarakan sebagai bagian dari alat pengumpulan data. Dengan menggunakan Google Formulir, kuesioner dikembangkan dan disiapkan. Kuesioner ini kemudian tersedia secara online untuk calon responden yang dipekerjakan oleh PT Tribun Digital Online. Tujuan dari metode ini adalah untuk melakukan penelitian dengan lebih cepat dan terjangkau dengan tetap mengikuti batasan-batasan yang telah ditetapkan oleh peneliti, yaitu secara efektif dan efisien. Selain batasan yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu produktif dan berhasil dalam penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis data *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

Analisis data dilakukan dengan cara pengujian model pengukuran (Outer model Analysis) sebagai model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu variabel dalam model penelitian. Selain itu juga dengan cara analisis pengujian model pengukuran (Inner Model Analysis) seperti *Adjusted R-Square*, *Predictive relevance* (Q^2), *effect size* (f^2), *goodness-of-fit* (GoF), *path coefficient*, dan pengujian hipotesis penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis validitas dan reliabilitas

Outer model analysis juga dikatakan sebagai model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu variabel dalam model penelitian.

Tabel 1. Hasil analisis *convergent validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Electronic Human Resource Management Use</i>	0,669
<i>Employee Performance</i>	0,668
<i>Job Satisfaction</i>	0,758
<i>Organizational Performance</i>	0,753

Hasil analisis AVE dapat dilihat pada Tabel 1, karena setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai AVE yang lebih dari 0,5 ($>0,5$), maka setiap variabel dalam penelitian ini valid.

Tabel 2. Hasil analisis *Heterotrait-Monotrait ratio*

Variabel	<i>Employee Performance</i>	<i>e-HRM Use</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Performance</i>
<i>Employee Performance</i>				
<i>Electronic Human Resource Management Use</i>	0,710			
<i>Job Satisfaction</i>	0,825	0,694		
<i>Organizational Performance</i>	0,778	0,827	0,824	

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 2, hasil HTMT menunjukkan nilai masing-masing variabel kurang dari 0,9 (<0,9) yang berarti variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat atau dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil analisis reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Employee Performance</i>	0,753	0,858
<i>Electronic Human Resource Management Use</i>	0,751	0,858
<i>Job Satisfaction</i>	0,840	0,904
<i>Organizational Performance</i>	0,687	0,858

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dianggap dapat diandalkan untuk digunakan, karena memenuhi kriteria nilai Cronbach's alpha antara 0,6 dan 0,95, dan nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7.

Analisis inner model

Inner Model Analysis menggunakan beberapa analisis dalam pengujian model struktural, yaitu *Adjusted R-Square*, *Predictive relevance (Q²) effect size (f²)*, *goodness-of-fit (GoF)*, *path coefficient*, dan pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 4. Hasil analisis koefisien determinasi (R²)

Variabel	R-square
<i>Organizational Performance</i>	0,536

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (*R-square*) pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) pada variabel *organizational performance* sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini menandakan variabel e-HRM dan *employee performance* memiliki pengaruh dalam menjelaskan variabel *organizational performance* yaitu sebesar 53,6%, sedangkan sisa pengaruhnya sebesar 46,4% dapat dijelaskan variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil analisis *predictive relevance (Q²)*

Variabel	<i>Predictive relevance (Q²)</i>
<i>Organizational Performance</i>	0,440

Berdasarkan hasil analisis *predictive relevance (Q-square)* yang ditunjukkan pada Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai Q² dari variabel *organizational performance* sebesar 0,440. Dengan nilai Q-square yang lebih besar dari 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian cukup mampu menjelaskan model.

Tabel 6. Hasil analisis *effect size (f²)*

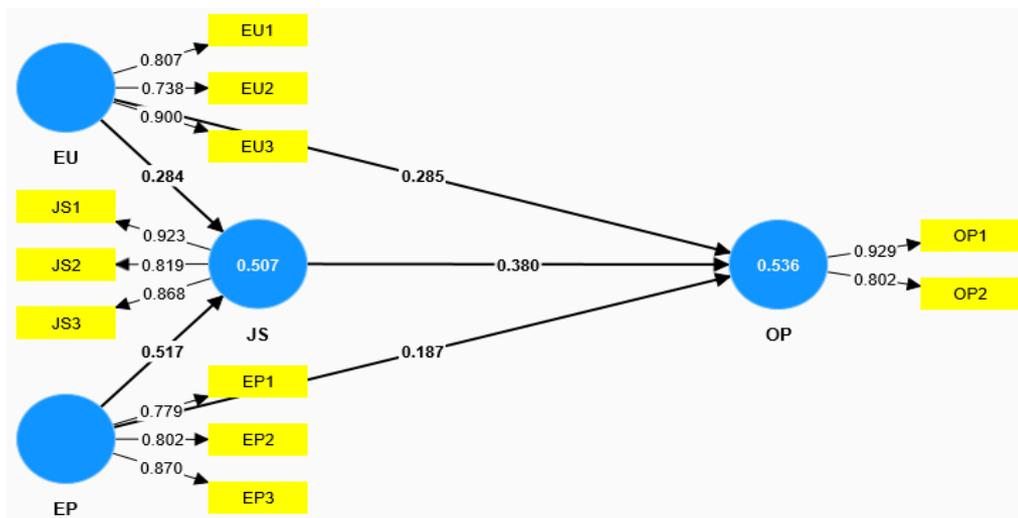
Variabel	f ²	Keterangan
<i>Employee Performance</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,038	Efek kecil
<i>Electronic Human Resource Management Use</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,111	Efek kecil
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,154	Efek sedang

Berdasarkan hasil analisis *effect size (f²)* pada Tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel *employee performance* dan *electronic human resource management use* terhadap variabel *organizational performance* memiliki efek kecil karena nilai f² berada di antara 0,02 dan 0,15. Sedangkan untuk variabel *job satisfaction* terhadap variabel *organizational performance* memiliki efek sedang karena nilai f² berada di antara 0,15 dan 0,35.

Tabel 7. Hasil analisis *Goodness-of-Fit* (GoF)

Variabel	AVE	R ²	GoF
<i>Electronic Human Resource Use</i>	0,669		
<i>Employee Performance</i>	0,668		
<i>Job Satisfaction</i>	0,758		0,617
<i>Organizational Performance</i>	0,753	0,536	
Rata-rata	0,712	0,536	

Berdasarkan hasil pengujian *goodness-of-fit* (GoF) dalam Tabel 7, dapat diperoleh nilai GoF sebesar 0,617 yang termasuk kategori besar, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen mempunyai tingkat kesesuaian yang baik dalam mempengaruhi keseluruhan model penelitian ini.



Gambar 1. Hasil uji PLS algorithm

Tabel 8. Hasil analisis *path coefficient*

Variabel	Path Coefficient	Keterangan
<i>Electronic Human Resource Management Use</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,285	Positif
<i>Employee Performance</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,187	Positif
<i>Electronic Human Resource Management Use</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,284	Positif
<i>Employee Performance</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,517	Positif
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,380	Positif
<i>e-HRM Use</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,108	Positif
<i>Employee Performance</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,197	Positif

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* pada Tabel 8, menunjukkan setiap Variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Tabel 9. Hasil uji signifikansi

Variabel	t-statistic	p-value	Keterangan
<i>Electronic Human Resource Management Use</i> → <i>Organizational Performance</i>	2,327	0,020	Tidak Ditolak
<i>Employee Performance</i> → <i>Organizational Performance</i>	0,824	0,410	Ditolak
<i>Electronic Human Resource Management Use</i> → <i>Job Satisfaction</i>	2,122	0,034	Tidak Ditolak
<i>Employee Performance</i> → <i>Job Satisfaction</i>	4,631	0	Tidak Ditolak
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Performance</i>	2,115	0,035	Tidak Ditolak
<i>e-HRM Use</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Performance</i>	1,509	0,131	Ditolak
<i>Employee Performance</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Organizational Performance</i>	1,71	0,086	Ditolak

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan pada Tabel 9, oleh karena itu dapat diketahui bahwa, hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa hipotesis tidak ditolak, artinya electronic human resource management use berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational performance. Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, jika electronic human resource management use mengalami peningkatan atau penurunan akan berpengaruh pada organizational performance.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, artinya employee performance berpengaruh positif dan kurang signifikan terhadap organizational performance. Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, jika employee performance mengalami peningkatan atau penurunan tidak akan terlalu berpengaruh pada organizational performance. Employee performance adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan melaksanakan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dengan hubungan tiga faktor penting yaitu kapasitas, etos kerja, antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan menghasilkan kerja seseorang berdasarkan jabatannya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa hipotesis tidak ditolak, artinya electronic human resource management use berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, jika electronic human resource management use mengalami peningkatan atau penurunan akan berpengaruh pada job satisfaction. Jika kepuasan kerja karyawan nya cukup tinggi maka akan meningkatkan e-HRM use dan akan lebih stabil untuk perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa hipotesis tidak ditolak, artinya employee performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, jika employee performance mengalami peningkatan atau penurunan akan berpengaruh pada job satisfaction. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya rasa puas terhadap terhadap pekerjaannya para pegawai akan meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa hipotesis tidak ditolak, artinya job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational performance. Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, jika job satisfaction mengalami peningkatan atau penurunan akan berpengaruh pada organizational performance. Tingkat kebahagiaan dapat diartikan sebagai tingkat job satisfaction Anda, karyawan dapat dianggap secara keseluruhan dengan job satisfaction, keadaan emosional seseorang sehubungan dengan pekerjaannya disebut sebagai job satisfaction. Sedangkan organizational performance merupakan sistem yang memungkinkan tercapainya organizational performance yang diinginkan, kinerja sendiri merupakan istilah dari “penampilan”, “job performance”, atau “penampilan”.

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, artinya e-HRM use berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap organizational performance melalui job satisfaction. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa e-HRM Use tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada job satisfaction, meskipun secara umum ada pengaruh negatif yang berarti semakin tinggi e-HRM Use, maka semakin turun job satisfaction, tetapi hubungan ini tidak kuat secara statistik. Prosedur MSDM yang meningkatkan kepuasan pekerja harus diterapkan oleh manajemen. Selain itu, salah satu faktor yang membedakan konfigurasi e-HRM yang sukses adalah kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, artinya *employee performance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational performance* melalui *job satisfaction*. Dengan demikian jika *employee performance* mengalami penurunan atau peningkatan melalui *job satisfaction*, *organizational performance* tidak akan terpengaruh. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employee performance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *job satisfaction*, meskipun secara umum ada pengaruh negatif yang berarti semakin tinggi *employee performance*, maka semakin turun *job satisfaction*, tetapi hubungan ini tidak kuat secara statistik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan pada BAB IV di atas, penelitian ini mendapat kesimpulan hasil sebagai berikut:

- a. *Electronic human resource management use* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* pada PT. *Tribun Digital Online*.
- b. *Employee Performance* memiliki pengaruh positif dan kurang signifikan terhadap *organizational performance* pada PT. *Tribun Digital Online*.
- c. *Electronic human resource management use* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada PT. *Tribun Digital Online*.
- d. *Employee Performance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada PT. *Tribun Digital Online*.
- e. *Job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* pada PT. *Tribun Digital Online*.
- f. *Electronic human resource management use* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational performance* melalui *job satisfaction* pada PT. *Tribun Digital Online*.
- g. *Employee performance* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational performance* melalui *job satisfaction* pada PT. *Tribun Digital Online*.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti *organizational performance*, dan disarankan dapat menambah lebih banyak lagi jumlah sampel dibandingkan penelitian ini agar lebih mewakili populasi dalam penelitian ini. Lalu disarankan menggunakan metode lain dalam penyebaran kuesioner, tidak melalui aplikasi *Whatsapp* saja melainkan media sosial lainnya. Peneliti menyarankan bagi PT. *Tribun Digital Online* dapat menjaga kinerja organisasi, kepuasan kerja, meningkatkan *e-HRM use* dan kinerja karyawan yang telah dibangun oleh perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk bersaing secara sehat guna mencapai tujuan. Selain itu PT. *Tribun Digital Online* dapat memberikan libur dan cuti atau menaikkan gaji bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dinilai memuaskan bagi perusahaan maka akan tercipta kepuasan kerja. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dari keterampilan, hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Ucapan terima kasih

Marilah kita panjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, terutama kepada PT *Tribun Digital Online* yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan serta karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu dalam melakukan pengisian kuesioner. Begitu pula peneliti mengucapkan terima kasih kepada

dosen pembimbing Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M. yang telah membimbing peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih peneliti berikan juga kepada orang tua peneliti yang telah memberikan dukungan secara moral maupun material sehingga peneliti tetap bersemangat untuk menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Andayani, L. & Prasilowati, S. L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penunjang Medis Rumah Sakit Royal Progress yang Dimediasi oleh Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(2), 399-413. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i2.138>
- Angellina, D. & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 159-166. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10459>
- Evi, N., & Tine, Y. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, Transformational Leadership on Employee Performance and the Implication on Organizational Performance. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(11), 1830-1850.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317-2330.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771-786.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2022). The relationship between electronic human resource management and employee job satisfaction in organizational value-creation in Africa: the case of Zimbabwe. *African Journal of Economic and Management Studies*.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2023). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(1), 121-134.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52.
- Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.
- Putri, A. B., Maftuhah, R. A., & Rafsanjani, H. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 7(2), 177-197.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.

- Sipahutar, H., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Mekanisme Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Terhadap Guru Dan Pegawai MAN Sibolga). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2242-2252.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6210-6217.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Watloly, D. G., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Pengguna e-HRM terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus di PDSKU UNPATTI). *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 181-186.
- Wun, M. O. & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7429>