

## Pengaruh Digital *E-Recruitment* dan *Human Resource Management* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Baru

Hasna Zhafira<sup>1\*</sup>, Mirzam Arqy Ahmadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Email: [b100210590@student.ums.ac.id](mailto:b100210590@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [maa692@ums.ac.id](mailto:maa692@ums.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [b100210590@student.ums.ac.id](mailto:b100210590@student.ums.ac.id)\*

**Abstract.** Along with the rapid advances in technology and digitalization in the era of globalization, companies are required to adapt in various operational aspects, including the employee recruitment process. This research aims to analyze the impact of digital e-recruitment and human resource management (HRM) on the level of job satisfaction of new employees in companies that have implemented a structured digital recruitment and HRM system. By using a quantitative approach and involving 100 new employee respondents, the research results show that digital e-recruitment has a positive influence on job satisfaction, with a path coefficient of 0.213. Meanwhile, HRM provides a more significant influence with a path coefficient of 0.497. These findings indicate that the application of these two elements can increase new employee job satisfaction, and has the potential to increase company performance and productivity.

**Keywords:** Digital E-Recruitment, Human Resource Management (HRM), Job Satisfaction, New Employees

**Abstrak.** Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi dan digitalisasi di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dalam berbagai aspek operasional, termasuk dalam proses rekrutmen karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak digital e-recruitment dan manajemen sumber daya manusia (HRM) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan baru di perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem rekrutmen digital dan HRM yang terstruktur. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 100 responden karyawan baru, hasil penelitian menunjukkan bahwa digital e-recruitment memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,213. Sementara itu, HRM memberikan pengaruh yang lebih signifikan dengan koefisien jalur 0,497. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kedua elemen tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan baru, serta berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

**Kata kunci:** Digital E-Recruitment, Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM), Kepuasan Kerja, Karyawan Baru

### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi di era digital dengan kemajuan teknologi yang pesat di era globalisasi saat ini. Satu dari banyak hal penting bagi perusahaan adalah proses rekrutmen karyawan. E-rekrutmen adalah inovasi yang membantu proses seleksi karyawan karena banyak menawarkan kemudahan. Dengan menggunakan e- rekrutmen dalam proses seleksi karyawan, perusahaan akan menghemat waktu, biaya, dan tenaga dengan menyebarkan informasi lowongan kerja, mengumpulkan data pelamar, dan menyelesaikan proses seleksi pelamar. Selain itu, sistem ini dapat diakses melalui berbagai platform online, seperti website, sehingga tidak ada batasan tentang di mana dan kapan Anda dapat menyelesaikan proses rekrutmen (Infomedia.co.id, 2024).

Pendiri dan CEO Jobseeker mendorong perusahaan di Indonesia untuk mengubah cara mereka merekrut karyawan. Selama ini, proses perekrutan karyawan masih dilakukan secara manual, yang seringkali memakan waktu dan kurang efisien. Oleh karena itu, bisnis perlu mengadopsi sistem rekrutmen digital untuk mempercepat dan mempermudah proses tersebut. Dengan menggunakan teknologi, departemen sumber daya manusia (HRD) dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi beban administratif. Hal ini memungkinkan HR untuk lebih fokus pada pengembangan SDM dan peningkatan kualitas karyawan, bukan hanya pada perekrutan kandidat (Liputan 6, 2023).

Parameter rekrutmen (X1) menunjukkan nilai hitung 0,456. Ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis} = 0.456 \leq 2.012$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel rekrutmen (Ratnasari et al., 2022). Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. Temuan ini menegaskan bahwa faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di Perusahaan (Martini & Hasyunah, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana digital e-recruitment dan manajemen sumber daya manusia (HRM) memengaruhi kepuasan kerja karyawan baru. Studi ini akan menyelidiki pengaruh digital e-recruitment, yang mencakup proses rekrutmen berbasis teknologi, serta praktik HRM terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan baru di perusahaan. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran digital e-recruitment dan HRM dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan baru.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh tim yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang efektif antar anggota tim sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara optimal. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, budaya organisasi harus ada (Akhiry et al., 2024). Budaya dapat dianggap sebagai representasi dari kualitas dan sifat yang berlaku dalam organisasi. Budaya yang kuat akan memberikan motivasi kepada anggota organisasi dan mengajarkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan organisasi (Arqy Ahmadi, 2023).

Jika organisasi dapat meningkatkan kemampuan dinamis karyawannya, kinerja mereka akan meningkat (Chatterjee et al., 2023). Kinerja karyawan ditentukan oleh pengalaman, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang mereka miliki untuk

mencapai tujuan manajemen. Akibatnya, karyawan dianggap sebagai pilar Perusahaan (Aldhuhoori et al., 2022). Sumber daya manusia untuk perusahaan dengan menyediakan sarana pembelajaran, keterampilan, dan pengembangan karir yang disesuaikan untuk karyawan (Ghedabna et al., 2024).

### **Digital Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses menarik karyawan yang tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Untuk memikat kandidat atau pelamar yang berbakat untuk dipekerjakan, kebijakan penarikan tenaga kerja perusahaan harus menunjukkan sikap yang positif (Widhayani Puri S & Sutama Wisnu W, 2020). Sistem yang mampu mempercepat proses rekrutmen karyawan sangat penting untuk memastikan efisiensi dalam berbagai aspek, seperti pengajuan kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, penerimaan informasi oleh calon karyawan, dan pengiriman lamaran kerja (Rahayu et al., 2018).

Perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan dengan baik untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi adalah kesulitan dalam menemukan karyawan yang tepat, yang dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja bisnis (Kharisma & Wening, 2023). Oleh karena itu, evaluasi proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif prosesnya dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan (Bako & Kolawole, 2016).

### ***Human Resource Management***

Meningkatkan kemampuan karyawan adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif, menurut pendekatan HRM untuk mengelola hubungan kerja. Ini dicapai melalui serangkaian khusus tindakan. dari kebijakan, program, dan praktik kepegawaian yang terintegrasi (Kabul, 2024). Kelekatannya pekerjaan dan dukungan organisasi yang dirasakan juga dapat meningkatkan kinerja tugas karyawan, serta mempengaruhi Secara langsung, kinerja dipengaruhi oleh kedekatan pekerjaan dan dukungan organisasi yang dirasakan (Martono & Putri, 2018).

Penyelarasan manajemen sumber daya menjadi penting, dan fokus strategis pada HRM telah meningkat. sumber daya manusia dan pendekatan bisnis yang telah diakui. Sumber daya manusia (SDM) harus mendukung strategi dan tujuan organisasi, dan manajemen SDM harus selaras dengan strategi bisnis (Rahmadi & Boedijanto, 2014).

Pembelajaran mesin, yang didukung oleh AI, memiliki potensi untuk mengubah pembagian tenaga kerja manusia secara signifikan di beberapa industri, karena para pemimpin bisnis dengan cepat menyambut era digital (E. J. & K. E., 2024).

### 3. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### **Pengaruh Rekrutmen digital terhadap kinerja karyawan**

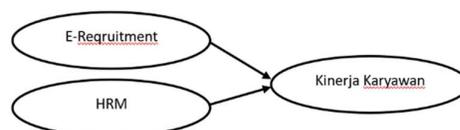
Rekrutmen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun proses rekrutmen penting, faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan. (Ratnasari et al., 2022). Sedangkan menurut Martini & Hasyunah, (2022) mengungkapkan adanya pengaruh signifikan dari sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Pandu Siwi Sentosa Palembang. Hasil ini menegaskan bahwa sistem rekrutmen memainkan peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Seleksi dilakukan apabila proses rekrutmen karyawan sudah terlaksana, dimana telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang tepat menjadi karyawan suatu Perusahaan (Titisari & Ikhwan, 2021).

**H<sub>1</sub>:** Digital rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh HRM terhadap kinerja karyawan**

Kualitas sistem HRM sangat memengaruhi kinerja pengguna. Temuan tersebut menjelaskan bahwa kesalahan tak terduga, seperti server down atau bahkan masalah akses, yang menyebabkan karyawan tidak dapat mendapatkan informasi yang diperlukan, akan memengaruhi kinerja pengguna (Novi Galuh Pratiwi & Waskito, 2023). HRM Praktik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Inovasi dengan nilai sebesar 48,285, yang lebih besar dari T-tabel 1.995 (Nurchayanti & Ruscitasari, 2022). Fungsi utama manajemen sumber daya manusia termasuk perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan manajemen hubungan karyawan (Iswarni et al., 2024).

**H<sub>2</sub>:** HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1.** Model Konseptual

#### 4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Marwan et al. (2023), merupakan investigasi sistematis terhadap fenomena yang melibatkan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan baru di perusahaan yang telah menerapkan sistem digital e-rekrutmen serta praktik manajemen sumber daya manusia (HRM). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus dari Sugiyono, (2023), yaitu mengalikan jumlah indikator dengan angka 10. Berdasarkan 10 indikator yang digunakan dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diperlukan adalah 100 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Menurut Hamid dan Anwar (2019), pendekatan ini dilakukan dengan memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, kriteria tersebut meliputi karyawan baru dengan masa kerja maksimal satu tahun di perusahaan yang menerapkan digital e-rekrutmen dan memiliki sistem HRM yang terstruktur.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibuat menggunakan *Google Forms*. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan nilai 1 hingga 5 untuk menilai tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3.0. Analisis dilakukan dalam beberapa tahap, termasuk uji validitas menggunakan *construct validity* dan *discriminant validity* dengan nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), serta uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, metode  $R^2$  digunakan untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model, dan pengaruh antar variabel diuji menggunakan teknik bootstrapping dengan analisis P-Value untuk menentukan signifikansi hipotesis.

## Skala Pengukuran

**Tabel 1** : Item kuesioner

Variabel	Variabel	Kuesioner	Sumber
<b>Digital E-Recruitment</b>	DER1	Proses e-rekrutmen di perusahaan membantu mempercepat proses seleksi karyawan.	(Folger et al., 2022)
	DER2	Saya merasa kemudahan akses e-recruitment meningkatkan efisiensi dalam proses perekrutan.	
	DER3	Informasi lowongan kerja melalui platform digital mudah diakses dan akurat.	
	DER4	Penggunaan e-recruitment menghemat biaya dan waktu bagi perusahaan.	
<b>Human Resource Management (HRM)</b>	HRM1	HRM di perusahaan ini memberikan pelatihan yang diperlukan untuk karyawan baru.	(Hunkenschroer & Luetge, 2022)
	HRM 2	Sistem HRM di perusahaan ini mendukung karyawan dalam pengembangan karier.	
	HRM 3	HRM di perusahaan ini mendukung karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.	
	HRM 4	Sistem HRM di perusahaan ini membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan.	
<b>Kepuasan Kerja</b>	KK1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.	(Landers & Schmidt, 2016)
	KK 2	Lingkungan kerja saya mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.	
	KK 3	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja.	
	KK 4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.	

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel demografi menunjukkan distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden terbagi hampir seimbang, dengan 58% laki-laki dan 42% perempuan. Dalam hal usia, mayoritas responden berada pada kelompok 26-35 tahun (42,5%), diikuti oleh kelompok usia 18-25 tahun (26%), 36-40 tahun (19%), dan lebih dari 40 tahun (12,5%). Mengenai pengalaman kerja, responden terbagi merata, dengan 35% memiliki pengalaman 1-3 tahun dan 35% lainnya memiliki

pengalaman 4-6 tahun, sedangkan 30% memiliki pengalaman kerja 7-9 tahun. Distribusi ini menggambarkan variasi usia dan pengalaman kerja dalam sampel penelitian.

**Tabel 2 : Data Demografi dari Responden**

<b>Demografi variabel</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki - laki	58	58%
Perempuan	42	42%
<b>Usia</b>		
18 - 25 Tahun	31	26%
26 - 35 Tahun	51	42,5%
36 - 40 Tahun	23	19%
> 40 Tahun	15	12,5%
1-3 tahun	42	35%
4-6 tahun	42	35%
7-9 tahun	36	30%

### **Penilaian outer loading**

Berdasarkan analisis validitas dan reliabilitas, seluruh konstruk penelitian menunjukkan kualitas yang memadai. Digital E-Recruitment (DER) memiliki outer loading diatas 0,7 menurut (Hair et al., 2022). Yaitu antara 0,811 hingga 0,903, mengindikasikan kontribusi yang kuat dari setiap item terhadap konstraknya. Dengan AVE sebesar 0,750, Composite Reliability (CR) 0,923, dan Cronbach's Alpha 0,888, konstruk ini memiliki validitas konvergen serta konsistensi internal yang tinggi. Human Resource Management (HRM) juga menunjukkan kinerja yang baik, dengan outer loading pada rentang 0,740 hingga 0,867, AVE 0,637, CR 0,875, dan Cronbach's Alpha 0,808, yang menegaskan reliabilitasnya. Hal serupa terlihat pada Kepuasan Kerja (KK), dengan outer loading 0,740 hingga 0,865, AVE 0,672, CR 0,891, dan Cronbach's Alpha 0,836, yang mengonfirmasi validitas dan reliabilitas konstruk tersebut. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua indikator berada pada kisaran 1,754 hingga 3,394, di bawah ambang batas 5, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar indikator. Secara keseluruhan, semua konstruk telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sesuai dengan rekomendasi literatur. Yaitu Chonbach'Alpha >0.6, **Composite Reliability >0.7, dan juga AVE berada diatas 0.5 berdasarkan** (Sarstedt et al., 2020).

**Tabel 3 : Construct Validity**

Constructs	Validity			Reliability		
	Items	Outer Loading	VIF	Chonbach' Alpha	Composite Realiability	AVE
Digital E Rekrutmen (X1)	DER 1	0.811	1.766	<b>0.888</b>	<b>0.923</b>	<b>0.750</b>
	DER 2	0.903	3.394			
	DER 3	0.870	2.765			
	DER 4	0.877	2.604			
Human Resource Management (X2)	HRM1	0.741	1.766	<b>0.808</b>	<b>0.875</b>	<b>0.637</b>
	HRM 2	0.837	2.292			
	HRM 3	0.867	2.400			
	HRM 4	0.740	1.777			
Kepuasan Kerja (X2)	KK 1	0.805	1.754	<b>0.836</b>	<b>0.891</b>	<b>0.672</b>
	KK 2	0.862	2.436			
	KK 3	0.865	2.644			
	KK 4	0.740	1.790			

### Uji Discriminant Validitas

Tabel menunjukkan hubungan antara Digital E-Rekrutmen (DER), Human Resource Management (HRM), dan Kepuasan Kerja (KK), Nilai diatas 0.9 dianggap valid berdasarkan (Hair et al., 2017). Hubungan antara DER dan HRM memiliki korelasi yang sangat kuat (0,881), menandakan bahwa implementasi rekrutmen digital yang baik berkontribusi positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, korelasi DER dengan KK sebesar 0,666 menunjukkan hubungan yang cukup kuat, mengindikasikan bahwa rekrutmen digital dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hubungan antara HRM dan KK memiliki korelasi yang kuat (0,791), menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja.

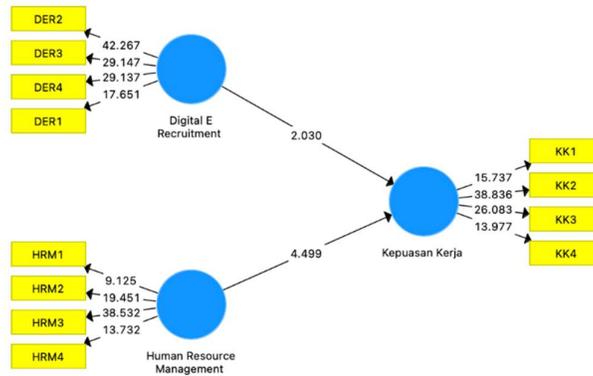
**Tabel 4 : Discriminant Validity With Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	Digital E Rekrutmen	Human Resource Management	Kepuasan Kerja
<b>Digital E Rekrutmen</b>			
<b>Human Resource Management</b>	<b>0.881</b>		
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0.666</b>	<b>0.791</b>	

### Penilaian inner model

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kedua hipotesis dalam penelitian ini didukung. Digital E-Recruitment (DER) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan koefisien jalur sebesar 0,213, nilai T Value 2,030, dan P

Value 0,043 ( $P < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen digital yang efektif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, Human Resource Management (HRM) juga terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,497, nilai T Value 4,499, dan P Value 0,000. Artinya, pengelolaan sumber daya manusia yang baik berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 2.** Model Keluaran PLS

## 6. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa baik digital e-recruitment maupun manajemen sumber daya manusia (HRM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baru. Digital e-recruitment, melalui penerapan sistem rekrutmen berbasis teknologi, terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kemudahan dan efisiensi dalam proses seleksi. Selain itu, praktik HRM yang terstruktur dan efisien juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan pengelolaan SDM yang baik memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan di perusahaan.

**Tabel 5:** Construct hypothesis

		<b>Path Coefficient</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>T Value</b>	<b>P Values</b>	<b>Decision</b>
H1	<b>Digital E Rekrutmen -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.213	0.105	2.030	<b>0.043</b>	Supported
H2	<b>Human Resource Management -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.497	0.110	4.499	<b>0.000</b>	Supported

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya melibatkan karyawan baru dengan masa kerja maksimal satu tahun, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi karyawan perusahaan. Kedua, sampel yang diambil menggunakan metode purposive sampling, yang berarti hasilnya mungkin tidak mewakili seluruh karyawan di perusahaan yang lebih besar. Selain itu, penelitian ini terbatas pada perusahaan yang telah menerapkan sistem digital e-recruitment dan HRM terstruktur, sehingga tidak mempertimbangkan perusahaan yang belum mengimplementasikan sistem ini. Kedepannya, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi variasi industri dan durasi masa kerja yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmadi, A. (2023). Program penguatan budaya organisasi islami pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1i2.1060>
- Akhiryana, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja program studi manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. *1*, 56–67.
- Aldhuhoori, R., Almazrouei, K., Sakhrieh, A., Al Hazza, M., & Alnahhal, M. (2022). The effects of recruitment, selection, and training practices on employee performance in the construction and related industries. *Civil Engineering Journal (Iran)*, 8(12), 3831–3841. <https://doi.org/10.28991/CEJ-2022-08-12-012>
- Bako, A. Y. A., & Kolawole, O. O. (2016). Effect of recruitment and selection on employee performance in hospitality. *International Journal of Humanity and Social Sciences*, 3(5), 43616. <https://doi.org/10.3968/12431>
- C., E. J., & D., K. E. (2024). Strategic role of artificial intelligence (AI) on human resource management (HR) employee performance evaluation function. *International Journal of Entrepreneurship and Business Innovation*, 7(2), 269–282. <https://doi.org/10.52589/ijebi-het5styk>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100334. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334>
- Folger, N., Brosi, P., Stumpf-Wollersheim, J., & Welp, I. M. (2022). Applicant reactions to digital selection methods: A signaling perspective on innovativeness and procedural justice. *Journal of Business and Psychology*, 37(4), 735–757. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09770-3>

- Ghedabna, L., Ghedabna, R., Imtiaz, Q., Faheem, A., Alkhayyat, A., & Hosen, M. S. (2024). Artificial intelligence in human resource management: Revolutionizing recruitment, performance, and employee development. *10*, 52–68.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. January.
- Hamid, S. E., M. M., R. S., & Anwar, Drs., M. M., D. S. M. (2019). *Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep dasar dan aplikasi dengan program SmartPLS 3.2.8 dalam riset bisnis* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & D. A. D. Raksanagara, M.Si., Eds.; 1st ed.). PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, *178*(4), 1127–1143. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>
- Infomedia.co.id. (2024). E-recruitment: Seleksi karyawan jadi lebih mudah dan praktis.
- Iswarni, N., Rizky, C., Samsura, F., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam aspek lingkup pekerjaan. *4*(2), 3–7.
- Kabul, E. R. (2024). Penggunaan teknologi HRM (Human Resource Management) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, *2*(4), 427–435. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i4.128>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematis. *Jurnal E-Bis*, *7*(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Landers, R. N., & Schmidt, G. B. (2016). Social media in employee selection and recruitment: An overview. In R. N. Landers & G. B. Schmidt (Eds.), *Social media in employee selection and recruitment: Theory, practice, and current challenges* (pp. 3–11). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-29989-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-29989-1_1)
- Liputan 6. (2023). Sudah waktunya perusahaan pakai sistem rekrutmen digital, ini kelebihanannya!
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur.
- Martini, Y., & Hasyunah, H. (2022). Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa. *Jurnal Kompetitif*, *11*(2), 25–39.
- Martono, S., & Putri, V. W. (2018). HRM practices in Indonesia: The contributing power of embeddedness and support. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *9*(2), 206–217. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.16379>

- Novi Galuh Pratiwi, W., & Waskito, J. (2023). Pengaruh praktik E-HRM (E-Compensation, E-Training, dan E-Performance Appraisal) terhadap kinerja organisasi dengan kepuasan pegawai. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(7), 2188–2198. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i7.448>
- Nurchayanti, W., & Ruscitasari, Z. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 285–297.
- Rahayu, S., Azizah, N., & Ferly, R. (2018). Implementasi sistem informasi pada e-recruitment calon karyawan. *SENSI Journal*, 4(2), 141–152. <https://doi.org/10.33050/sensi.v4i2.637>
- Rahmadi, L., & Boedijanto, E. (2014). Meningkatkan kinerja human resource management dengan human resource information systems. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia*, 41–46.
- Ratnasari, S. L., Suryadinata, P. R., & Ariyati, Y. (2022). E-recruitment, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(1). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i1.2018>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*, 26(4), 531–554. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV. ALFABETA.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Widhayani, P. S., & Utama, W. (2020). Analisis faktor-faktor yang berperan dalam pelaksanaan e-recruitment pada PT. Cipta Aneka Selera. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 61–69. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2937>