



**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA-ELEKTRONIK (MSDM-EL)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS ORGANISASI  
PADA RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT YARSI CEMPAKA PUTIH DKI JAKARTA**

**Dimas Setiawan<sup>a\*</sup>**

<sup>a</sup> Jurusan Manajemen; [dmsstwn001@gmail.com](mailto:dmsstwn001@gmail.com), Universitas Pamulang; Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

\* Penulis Korespondensi: Dimas Setiawan

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Electronic Human Resource Management (E-HRM) and organizational productivity on employee performance at the Yarsi Cempaka Putih Dental and Oral Hospital in DKI Jakarta. This study uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires. The sample used in this study consisted of 106 people selected using probability sampling. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS version 4.0 software to test the validity, reliability, and relationships between variables. The results showed that (1) MSDM-EL had a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.288$ ;  $t = 2.992$ ;  $p < 0.05$ ), (2) MSDM-EL had a positive and significant effect on organizational productivity ( $\beta = 0.481$ ;  $t = 5.824$ ;  $p < 0.05$ ), (3) organizational productivity has a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.555$ ;  $t = 6.044$ ;  $p < 0.05$ ), (4) MSDM-EL has a positive and significant effect on employee performance through organizational productivity ( $\beta = 0.267$ ;  $t = 4.842$ ;  $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *E-HRM; Employee Performance; Organizational Productivity; Hospitals*

**Abstrak**

Abstrak memuat = Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh MSDM-EL dan produktivitas organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Yarsi Cempaka Putih DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 106 orang yang dipilih secara probability sampling. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) MSDM-EL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,288$ ;  $t = 2,992$ ;  $p < 0,05$ ), (2) MSDM-EL berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi ( $\beta = 0,481$ ;  $t = 5,824$ ;  $p < 0,05$ ), (3) Produktivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,555$ ;  $t = 6,044$ ;  $p < 0,05$ ), (4) MSDM-EL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas organisasi ( $\beta = 0,267$ ;  $t = 4,842$ ;  $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** MSDM-EL; Kinerja Karyawan; Produktivitas Organisasi; Rumah Sakit

**1. PENDAHULUAN**

Dinamika lingkungan bisnis modern menuntut setiap organisasi termasuk di sektor kesehatan, untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah lanskap manajemen, mendorong transformasi digital di berbagai fungsi, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik (MSDM-EL) atau

*Electronic Human Resource Management (E-HRM)*, yang merupakan penerapan teknologi informasi berbasis web untuk mendukung dan mengotomatisasi seluruh fungsi serta proses MSDM dalam suatu organisasi. Implementasi sistem ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administrasi SDM, mengurangi biaya operasional, serta meningkatkan aksesibilitas informasi bagi karyawan dan manajer, sehingga secara keseluruhan dapat mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Di sektor kesehatan, kualitas pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja seluruh karyawannya mulai dari tenaga medis, paramedis, hingga staf. Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci utama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan memenuhi ekspektasi pasien. Namun, pengelolaan SDM di rumah sakit seringkali menghadapi berbagai tantangan seperti volume pekerjaan administratif yang tinggi, kebutuhan akan akses data karyawan yang cepat dan akurat, serta tuntutan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan. Tantangan-tantangan ini berpotensi menghambat produktivitas yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penerapan MSDM-EL dapat menjadi solusi efektif dengan sistem yang terintegrasi proses-proses SDM seperti rekrutmen, orientasi, manajemen kinerja, pelatihan, pengembangan karir, hingga penggajian dapat dilaksanakan secara lebih efisien, terstruktur, dan transparan. Karyawan dapat mengakses informasi pribadi, mengajukan cuti, atau mendaftar pelatihan melalui portal mandiri yang pada gilirannya mengurangi beban kerja administratif departemen SDM. Efisiensi yang dihasilkan dari otomatisasi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja itu sendiri merupakan indikator penting yang mengukur efisiensi karyawan dalam menghasilkan output atau menyelesaikan tugas-tugasnya. Peningkatan produktivitas tidak hanya bermakna kuantitas hasil yang lebih banyak, tetapi juga kualitas yang lebih baik dalam waktu yang sama dengan penggunaan sumber daya yang lebih efektif.

Hubungan antara implementasi MSDM-EL dan kinerja karyawan seringkali tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh berbagai faktor organisasional. Salah satu faktor mediator yang dianggap krusial adalah produktivitas kerja. Jika MSDM-EL diimplementasikan dengan baik, hal ini akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses-proses SDM. Proses yang lebih efisien memfasilitasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, karena hambatan administratif berkurang dan akses terhadap sumber daya serta informasi menjadi lebih mudah. Produktivitas kerja yang tinggi pada akhirnya akan tercermin dalam peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, baik dalam hal penyelesaian tugas, kualitas kerja, maupun kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) YARSI Cempaka Putih DKI Jakarta berperan sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan gigi dan mulut terkemuka, tidak luput dari tuntutan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Penerapan MSDM-EL di RSGM YARSI menjadi sangat krusial untuk memastikan operasional SDM berjalan efektif dan efisien, sekaligus mendukung fungsi edukasi bagi mahasiswa. Data awal menunjukkan bahwa RSGM YARSI telah menggunakan sistem E-HRM untuk mengelola berbagai aspek SDM yang menguraikan modul-modul E-HRM yang diimplementasikan beserta data yang dikelola, manfaat utama, dan kendala yang dihadapi. Modul-modul tersebut meliputi manajemen absensi & kehadiran, penggajian, manajemen rekrutmen & seleksi, serta manajemen kinerja. Namun, implementasi ini tidak lepas dari tantangan, seperti masalah integrasi dengan sistem lain (payroll, absensi, ERP) dan ketidakfleksibelan sistem dalam menyesuaikan indikator kinerja tiap divisi. Data produktivitas organisasi RSGM YARSI dalam periode 2023-2025 menunjukkan gambaran yang berfluktuasi. Meskipun terdapat tren positif dalam hal kualitas kerja yang dihasilkan dan kepuasan pasien, tingkat disiplin karyawan masih menunjukkan adanya peningkatan catatan keterlambatan dari tahun ke tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa meski teknologi telah diadopsi, perubahan perilaku dan budaya kerja menuju disiplin yang lebih tinggi masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh MSDM-EL terhadap kinerja karyawan di RSGM YARSI, (2) mengetahui pengaruh MSDM-EL terhadap produktivitas organisasi, (3) mengetahui pengaruh produktivitas organisasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) mengetahui peran mediasi produktivitas organisasi dalam pengaruh tidak langsung MSDM-EL terhadap kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia – Elektronik (MSDM-EL)**

---

*Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia-Elektronik (MSDM-EL) terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi oleh Produktivitas Organisasi pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Yarsi Cempaka Putih DKI Jakarta (Dimas Setiawan)*

Manajemen Sumber Daya Manusia–Elektronik (MSDM-EL) atau e-HRM merupakan transformasi digital dari fungsi SDM tradisional melalui pemanfaatan teknologi informasi berbasis web untuk mengotomatisasi dan mendukung proses-proses SDM (Tavakoli et al., 2015). MSDM-EL berfungsi sebagai alat inovatif yang tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Secara fungsional, MSDM-EL mencakup digitalisasi tugas-tugas administratif rutin seperti penggajian otomatis (*e-payroll*), administrasi data karyawan (*e-personal administration*), manajemen absensi dan cuti online, serta rekrutmen elektronik (Lepak & Snell, 1998). Implementasinya bertujuan untuk mengurangi beban kerja administratif, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat akses informasi bagi karyawan dan manajer.

Keberhasilan implementasi MSDM-EL dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, yaitu: (1) ketersediaan infrastruktur teknologi yang stabil dan kompatibel, (2) komitmen dan dukungan penuh dari manajemen senior, (3) kesiapan dan keterampilan pengguna (karyawan dan manajer), serta (4) kepatuhan terhadap regulasi eksternal seperti privasi data dan hukum ketenagakerjaan (Sedarmayanti, 2017). Indikator keberhasilan MSDM-EL meliputi peningkatan efisiensi operasional, kemudahan akses layanan HR, kualitas pengambilan keputusan berbasis data, kontribusi strategis fungsi SDM, dan tingkat adopsi serta kepuasan pengguna (Budianto & Amelia, 2015).

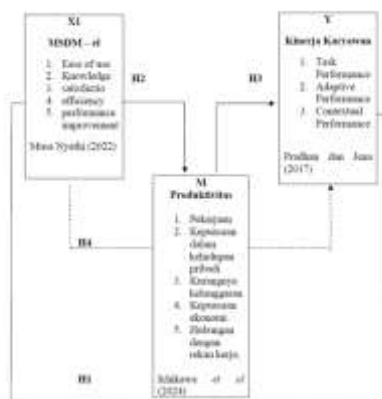
## 2.2. Produktivitas Organisasi

Produktivitas organisasi didefinisikan sebagai ukuran efisiensi dalam mengubah sumber daya menjadi hasil yang optimal dengan mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas (Schermerhorn dalam Busro, 2018). Dalam konteks sumber daya manusia, produktivitas mencerminkan kontribusi perilaku individu atau kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 1985). Produktivitas dipengaruhi oleh faktor teknis (tata letak, teknologi, dan otomatisasi), faktor produksi (perencanaan, koordinasi, kualitas bahan baku), dan faktor lokasi organisasi. Pengukurannya dapat dilakukan melalui pendekatan parsial, multifaktor, atau total faktor (Levesque, 2006).

Indikator produktivitas kerja karyawan meliputi: (1) kemampuan dan keterampilan, (2) peningkatan hasil kerja secara konsisten, (3) semangat dan motivasi kerja, (4) komitmen terhadap pengembangan diri, dan (5) mutu atau kualitas output yang dihasilkan (Sutrisno, 2017). Peningkatan produktivitas tidak hanya mendorong efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan individu, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 2.3. SuKinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dan standar organisasi (Hasibuan, 2016; Anwar Prabu, 2018). Kinerja mencerminkan kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki individu (Sugiyono, 2016). Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor kemampuan (potensi intelektual, pendidikan, keterampilan) dan faktor motivasi (sikap dan dorongan dalam menghadapi situasi kerja) (Mangkunegara, 2015). Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui lima indikator: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerjasama, dan (5) tanggung jawab (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Kinerja yang optimal menjadi prasyarat bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang berkualitas, khususnya di sektor Kesehatan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Desain penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan metode survei melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4.0*. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada kemampuannya mengestimasi model struktural yang kompleks, toleransi terhadap data yang tidak berdistribusi normal secara ketat, serta kesesuaiannya dengan ukuran sampel yang tidak terlalu besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) YARSI Cempaka Putih DKI Jakarta yang berjumlah 106 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Perhitungan ukuran sampel dilakukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%, menghasilkan 85 responden. Untuk mengantisipasi non-response, sebanyak 95 kuesioner disebarkan.

Data dianalisis dalam dua tahap utama dengan *SmartPLS 4.0*. Tahap pertama adalah evaluasi outer model (model pengukuran) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas konvergen diuji berdasarkan nilai *outer loading* ( $>0.70$ ) dan *Average Variance Extracted* ( $AVE > 0.50$ ). Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker (akar kuadrat  $AVE >$  korelasi antar konstruk). Reliabilitas konstruk diukur dengan *Composite Reliability* ( $CR > 0.70$ ) dan Cronbach's Alpha ( $\alpha > 0.70$ ). Tahap kedua adalah evaluasi *inner model* (model struktural) untuk menguji hipotesis. Kekuatan prediktif model diukur dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Signifikansi hubungan hipotesis (koefisien jalur) diuji menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsamples. Pengujian efek mediasi dilakukan dengan menganalisis signifikansi *indirect effect*. Selain itu, untuk menilai *goodness-of-fit model* secara keseluruhan, digunakan indikator *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dengan batas ambang  $< 0.08$ . Evaluasi kemampuan prediktif model dilakukan melalui prosedur *PLS-Predict*

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik (MSDM-EL) terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Organisasi sebagai variabel mediasi. Pengujian dilakukan terhadap 106 karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut YARSI DKI Jakarta menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	46,2%
	Perempuan	57	53,8%
Pendidikan	SMA	32	30,2%
	D3	10	9,4%
	S1	54	50,9%
	S2	10	9,4%
Jumlah		106	100%

#### 4.1. Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas konfirmatori menunjukkan bahwa model pengukuran memenuhi semua kriteria. Nilai loading factor seluruh indikator berada di atas 0,70, mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Reliabilitas konstruk juga terpenuhi, dengan nilai *Composite Reliability* ( $\rho_c$ ) dan Cronbach's Alpha untuk semua variabel (MSDM-EL, Produktivitas Organisasi, dan Kinerja Karyawan) melebihi 0,85, jauh di atas batas minimum 0,70. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk ketiga konstruk juga berada di atas 0,50, mengkonfirmasi bahwa setiap konstruk menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya. Uji validitas diskriminan dengan metode Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa setiap konstruk adalah unik dan berbeda satu sama lain (nilai HTMT  $< 0,90$ ).

*Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia-Elektronik (MSDM-EL) terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi oleh Produktivitas Organisasi pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Yarsi Cempaka Putih DKI Jakarta (Dimas Setiawan)*

Tabel 1. Uji Validitas Fornell-Larcker Criterion

	Kinerja Karyawan	MSDM-EL	Produktivitas Organisasi
Kinerja Karyawan	0,761		
MSDM-EL	0,555	0,770	
Produktivitas Organisasi	0,693	0,481	0,767

Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,967	0,968	0,969	0,578
MSDM-EL	0,862	0,862	0,897	0,593
Produktivitas Organisasi	0,963	0,966	0,966	0,588

#### 4.2. Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*) dan Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,544	0,535
Produktivitas Organisasi	0,231	0,224

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, pengujian dilanjutkan pada model struktural. Nilai R-Square ( $R^2$ ) semakin tinggi nilainya, maka semakin baik model dalam menjelaskan konstruk tersebut. Dalam penelitian, menunjukkan bahwa MSDM-EL dan Produktivitas Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,4% variabel Kinerja Karyawan ( $R^2 = 0,544$ ) bahwa model ini dapat dikategorikan sebagai moderat (sedang). Sementara itu, MSDM-el mampu menjelaskan 23,1% variabel Produktivitas Organisasi ( $R^2 = 0,231$ ) bahwa model untuk variabel ini dikategorikan sebagai lemah.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
MSDM – EL → Kinerja Karyawan	0,288	0,299	0,096	2,992	0,003
MSDM – EL → Produktivitas Organisasi	0,481	0,498	0,083	5,824	0,000
Produktivitas Organisasi → Kinerja Karyawan	0,555	0,545	0,092	6,044	0,000

Hasil pengujian hipotesis dengan prosedur bootstrapping. Hipotesis yang diajukan didukung oleh data secara signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ). MSDM-EL terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,288;  $t = 2,992$  dan terhadap Produktivitas Organisasi sebesar 0,481;  $t = 5,824$ . Produktivitas Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh yang lebih kuat sebesar 0,555;  $t = 6,044$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) MSDM-EL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) MSDM-EL berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi, (3) Produktivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) MSDM-EL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas organisasi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Lingkungan (MSDM-EL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediasi Produktivitas Organisasi. Praktik MSDM-EL yang mengintegrasikan prinsip lingkungan tidak hanya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, tetapi juga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu karyawan. Hasil penelitian mendukung teori *Resource-Based View* dengan menunjukkan bahwa penerapan MSDM-EL dapat membentuk kapabilitas organisasi yang unik dan berkelanjutan, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing organisasi melalui peningkatan produktivitas dan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi, khususnya di sektor layanan kesehatan, untuk mempertimbangkan integrasi aspek lingkungan dan keberlanjutan dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Implementasi MSDM-EL yang terencana dan sistematis dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas organisasi sekaligus peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi yang lebih unggul dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirullah, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- [2] A. F. Farhan, Y. Salamzadeh, and C. Richardson, "The impact of e-HRM on employee productivity: Mediating role of innovation," *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, vol. 12, no. 6, 2021.
- [3] A. Firmansyah, *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [4] M. Hasibuan, *Organisasi dan Disiplin: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta, 2016.
- [5] N. Iqbal, M. Ahmad, M. Allen, and M. M. Raziq, "Does e-HRM improve labour productivity? A study of commercial bank workplaces in Pakistan," *Employee Relations*, vol. 40, pp. 281–297, 2018, doi: 10.1108/ER-01-2017-0018.
- [6] D. Lastro, Y. Iskandar, C. Matari, and P. Jaya, "The impact of employee performance on employee productivity: Based on the work environment, standard operating procedures (SOP), and work discipline," *International Journal of Business*, vol. 4, no. 2.
- [7] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- [8] M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- [9] L. Nasika, "Exploring the impact of e-HRM on employee performance: A systematic literature review," *NOLEGEIN Journal of Operations Research & Management*, vol. 7, no. 1, pp. 1–8, 2024.
- [10] M. Nyathi, "The effect of electronic human resource management on macro-level consequences: The role of perception of organizational politics," *African Journal of Economic and Management Studies*, vol. 15, no. 1, pp. 1–14, 2024, doi: 10.1108/AJEMS-04-2022-0168.
- [11] R. K. Pradhan and L. K. Jena, "Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation," *Business Perspectives and Research*, vol. 5, no. 1, pp. 69–85, 2017, doi: 10.1177/2278533716671630.
- [12] M. H. Rasheed, "Analyzing the impact of employee productivity on organizational performance," doi: 10.5281/zenodo.15128542.
- [13] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [14] R. Siegel, C. J. König, and V. Lazar, "The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis," *Computers in Human Behavior Reports*, vol. 8, 2022, doi: 10.1016/j.chbr.2022.100227.
- [15] O. Situmorang, "E-HRM use on organizational performance: A mediation analysis," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol. 15, no. 1, pp. 70–82, doi: 10.21109/JRMSI.015.1.07.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [17] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

- [18] G. Tavakoli, Y. Nazari, M. M. Ahmadi, and O. Niknam, "The analysis of the impact of electronic human resource management (E-HRM) on the internal marketing in the Melli Bank of Khoram Abad," *Journal of Social Issues & Humanities*, vol. 3, no. 1, pp. 180–185, 2015.
- [19] Y. Zhou, Y. Cheng, Y. Zou, and G. Liu, "E-HRM: A meta-analysis of the antecedents, consequences, and cross-national moderators," *Human Resource Management Review*, vol. 32, no. 4, 2022.
- [20] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.