
PENGARUH PRAKTIK E-HRM (E-COMPENSATION, E-TRAINING, DAN E-PERFORMANCE APPRAISAL) TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN PEGAWAI

Windi Novi Galuh Pratiwi, Jati Waskito

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: windingp09@gmail.com, jw271@ums.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah e-compensation, e-training, dan e-performance appraisal dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang dimediasi oleh kepuasan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability dengan metode random sampling. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa e-compensation tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, e-training tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, e-performance appraisal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, e-compensation berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai, e-training tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, e-performance appraisal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai, kepuasan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, kepuasan pegawai berhasil memediasi pengaruh e-compensation terhadap kinerja organisasi, kepuasan pegawai tidak dapat memediasi pengaruh e-training terhadap kinerja organisasi, dan kepuasan pegawai berhasil memediasi pengaruh e-performance appraisal terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: E-compensation, E-training, E-Performance appraisal, Kepuasan pegawai, dan Kinerja organisasi.

Abstract

The purpose of this study is to analyze whether e-compensation, e-training, and e-performance appraisal can affect organizational performance which is mediated by employee satisfaction at the Office of Manpower and Transmigration of West Java Province. This research is a quantitative research with the sampling technique in this research is probability with random sampling method. The results of this study indicate that e-compensation has no effect on organizational performance, e-training has no effect on organizational performance, e-performance appraisal has no effect on organizational performance, e-compensation has a significant positive effect on employee satisfaction, e-training has no effect on employee satisfaction, e-performance appraisal has a significant positive effect on employee satisfaction, employee satisfaction has a significant positive effect on organizational performance, employee satisfaction has succeeded in mediating the effect of e-compensation on organizational performance, employee satisfaction cannot mediate the effect of e-training on organizational performance, and satisfaction Employees have succeeded in mediating the effect of e-performance appraisal on organizational performance.

Keywords: E-compensation, E-training, E-Performance appraisal, employee satisfaction, and organizational performance.

PENDAHULUAN

Human Resource Management (HRM) merupakan usaha-usaha yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk pengelolaan karyawannya supaya memiliki kinerja yang lebih baik (Anggraeni & Maulani, 2023). Dalam merencanakan Human Resource Management suatu perusahaan mesti seefektif mungkin sebab hal tersebut bisa membantu memangkas sumber daya dan meminimalisir biaya yang mungkin dikeluarkan. Human Resource Management merupakan fungsi pada organisasi yang mengelola seluruh persoalan terkait dengan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Almasri, 2016). Beberapa contoh diantaranya yaitu kompensasi/penggajian, pelatihan/pembelajaran, manajemen kinerja/penilaian kinerja, dan sebagainya. Human Resource Management diterapkan sebagai pendekatan strategis dan komprehensif untuk pengelolaan karyawan. Peran penerapan Human Resource Management (HRM) yaitu mengelola orang-orang di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi serta memperkuat budaya.

Dalam Human Resource Management (HRM), adanya peningkatan yang diamati selama beberapa dekade terakhir dalam penggunaan teknologi informasi (TI) modern (Ahmed & Ogalo, 2019). Efek peningkatan Teknologi informasi ini memicu perubahan pada cara menjalankan berbagai kegiatan bisnis. Salah satunya fungsi HRM. TI dalam fungsi HRM yaitu untuk memaksimalkan tahapan dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan Human Resource Management. Era digital menyebabkan perubahan signifikan dalam lingkungan bisnis. Sebagai salah satu komponen terpenting dari lingkungan bisnis modern, TI atau Teknologi Informasi serta lingkungan teknologi berpengaruh pada kemajuan berbagai bidang bisnis. Perubahan yang paling terlihat tidak hanya terjadi dalam produksi industri, produksi perangkat lunak dan perangkat keras. Namun juga pada manajemen nya, disini sistem yang mendukung suatu keputusan sudah lama digunakan. Dari sisi manajemen, teknologi informasi disini memperoleh peran khusus dalam manajemen sumber daya manusia (Berber, Đorđević, & Milanović, 2018).

Maraknya penggunaan teknologi informasi dalam mewujudkan kegiatan HRM telah mempengaruhi munculnya konsep HRM yang baru. Dalam literatur akademik istilah ini dikenal sebagai e-HRM, sedangkan pada praktiknya disebut sebagai e-HR. e-HRM telah mengubah praktik sumber daya manusia yang semula manual menjadi format yang lebih nyata, interaktif dan informatif yang dirancang untuk mengatasi penyelesaian atau solusi dari masalah yang ada. Para profesional SDM sangat terbantu dengan adanya bantuan sistem teknologi yang ada, untuk memberikan layanan yang lebih baik, dalam akses informasinya dan dengan adanya bantuan teknologi dapat meminimalisir beban administrasi.

Sejak dilakukannya penelitian mengenai hubungan antara teknologi berbasis web dan HRM, berbagai definisi telah dilontarkan untuk memaparkan fenomena yang dijuluki e-HRM, yang semula dikenal sebagai sistem informasi SDM, HRM online. atau berbasis web ini (Hakak et al., 2022). E-HRM atau yang dikenal dengan Electronic Human Resource Management merupakan suatu konsep yang melibatkan penggunaan teknologi berbasis Web yang bertujuan untuk memfasilitasi layanan terkait manajemen sumber daya manusia didalam sebuah organisasi, serta mempunyai jangkauan atau akses yang lebih luas daripada pemegang kepentingan organisasi (Berber et al., 2018). E-HRM ialah istilah baru untuk HRM berbasis Teknologi Informasi disetiap sektor yang mana kemajuan organisasinya bisa membuat suatu keputusan yang berkontribusi terhadap perusahaan, memberikan support terkomputerisasi untuk fungsi SDM melalui penggunaan teknologi berbasis web (Banik et al., 2017).

Sistem e-HRM dapat membawa pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan penting bagi suatu instansi atau perusahaan. Melihat dari fenomena yang ada, menurut Winarto (2018) dapat dilihat adanya peningkatan adopsi dan penerapan sistem e-HRM di berbagai organisasi, ini telah mengubah cara HRM bekerja. Perubahan cara dan fungsi manajemen ini dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dan kinerja organisasi (Ismail, Al-Muhsen, & Johari, 2021).

Kinerja pengguna dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas sistem e-HRM. Dalam temuan tersebut, menjelaskan apabila terjadi kesalahan tak terduga seperti server down atau bahkan permasalahan akses sehingga mengakibatkan ketidakmampuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan akan berakibat pada buruknya kinerja karyawan. Sedangkan, buruknya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh sistem e-HRM ini akan menimbulkan efek negatif bagi suatu organisasi. Sebab e-HRM merupakan metode kunci untuk otomatisasi fungsi SDM, supaya memperoleh manfaat serta dampaknya fokus pada penerapan yang sukses dibutuhkan (Omran & Anan, 2019).

Studi mengenai kepuasan kerja pegawai sangat banyak dalam literatur. Menurut Miah et al. (2019) dan Amin et al. (2017) kepuasan kerja pegawai diartikan sebagai keadaan psikologis, emosional, lingkungan, perasaan, serta sikap umum yang dimiliki seorang pegawai terhadap tugas atau pekerjaannya (Ratia & Tuzlukaya, 2019). Pandangan pegawai terkait dengan berbagai macam penugasan dari tugas mereka sangat mempengaruhi hal ini. Menurut Spector dalam (Jaradat, Al-Dmour, Alshurafat, Al-Hazaima, & Al Shbail, 2022). mengartikan kepuasan kerja pegawai sebagai tingkat ketidaksukaan atau tingkat kesukaan seorang pegawai terkait dengan tugas maupun pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai memiliki peran yang amat mendasar di tempat kerja. Itu sebabnya pemberi tugas dan manajer sumber daya manusia mesti mengetahui secara keseluruhan mengenai hal tersebut, faktor yang menjadi penentu serta keseluruhannya selaras dengan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan. Iskandar et al. (2014) menerangkan bahwa kesuksesan suatu organisasi tergantung dari pekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut yang menikmati dalam menjalankan tugas-tugasnya serta merasa diakui dan kontribusi yang mereka berikan pada organisasi atau perusahaan demi keberhasilan organisasi tersebut pun merasa dihargai (Ratia & Tuzlukaya, 2019). Menurut Isik (2020) kepuasan kerja pegawai menjadi penentu utama efektivitas (Jaradat et al., 2022).

Kinerja organisasi dijadikan sebagai fenomena utama yang cukup menarik dalam penelitian bisnis. Kinerja organisasi telah diartikan menggunakan berbagai pandangan. Kinerja organisasi merupakan penilaian yang memperhitungkan value dan maksud organisasi serta hal tersebut mampu menggambarkan kepuasan pemangku kepentingan. Suatu organisasi untuk mengimplementasikan strategi tertentu berpacu pada kinerja organisasi, yang juga dilihat sebagai hasil gabungan dari kinerja karyawan. E-HRM menjadi salah satu aspek paling signifikan yang mempengaruhi kinerja organisasi atau OP (Wege, Li, & Ittrich, 2019).

Kinerja organisasi yang menerapkan e-HRM informasional mengalami peningkatan 73%, kinerja organisasi yang menerapkan e-HRM interaksional mengalami peningkatan 197%, kemudian kinerja organisasi yang menerapkan e-HRM transformasional mengalami peningkatan 242% dibandingkan dengan organisasi yang tidak menerapkan e-HRM didalam pengelolaan sumber daya manusia nya. Dari temuan ini dapat dilihat keseluruhan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan e-HRM dengan kinerja organisasi (Tanjil Ahmed, 2019).

Penelitian ini berfokus pada dampak penerapan e-HRM pada tingkat kepuasan pegawai dan kinerja organisasi. E-HRM memungkinkan seorang pegawai dalam menjalankan kegiatan terkait sumber daya manusia menjadi lebih nyaman, tepat dan terstruktur, dan tidak dilakukan secara manual seperti sebelumnya, dengan begitu pegawai cenderung berasumsi sebagai kepuasan kerja yang memadai. Dalam suatu organisasi, bilamana pengelolaan secara internal khususnya terkait dengan SDM dilakukan secara baik dan segala aktivitas nya dilakukan dengan bantuan teknologi ini memicu peningkatan dalam kinerja organisasi. Dengan demikian tujuan organisasi pun dapat dicapai.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat, menetapkan kebijakan baru guna meningkatkan kinerja ASN dilakukan dengan menginput hasil kerja yang dilakukan pada aplikasi TRK. Dengan aplikasi TRK pegawai ASN diwajibkan melaksanakan dua kegiatan utama diantaranya penilaian perilaku dan mengisi kuisisioner, serta menginput aktivitas harian, aktivitas IKI, kemudian mengisi target kinerja guna mencapai sasaran kinerja pegawai (Kompasiana, 2022).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat menggunakan aplikasi TRK untuk penilaian kinerja pegawai dimana setiap harinya pegawai ditugaskan untuk melaporkan kegiatan dan hasil kerja ke dalam aplikasi tersebut yang nantinya pada setiap akhir bulan besarnya tunjangan yang diterima pegawai ditentukan dari penilaian kinerja tersebut. Kemudian sistem penggajian yang diterapkan juga berbasis elektronik yaitu pendistribusian gaji pegawai melalui transfer dan bagi pegawai yang membutuhkan slip gaji akan dikirimkan melalui surat elektronik (E-Mail) masing-masing pegawai. Selanjutnya, terkait dengan pemberian training (diklat) dan learning pada pegawai menerapkan sistem Blended Learning dengan menggunakan aplikasi E-Learning LMS PPSDM Kemnaker dan juga menggunakan LMS BPSDM PROV JABAR.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, menjadi latar belakang peneliti untuk mengetahui “Pengaruh Praktik E-HRM (E-compensation, E-training, dan E-performance appraisal) terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat” untuk diteliti lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Praktik E-HRM (E-compensation, E-training, dan E-performance appraisal) terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2013) menjelaskan bahwa sebuah penelitian menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif sebab penelitian tersebut menggunakan angka, baik itu pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasilnya (Jayusman & Kurniawan Shavab, 2020). Pendekatan ini juga dikaitkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada persoalan terkini dan fenomena yang sedang terjadi dengan bentuk hasil penelitian berupa angka yang mempunyai makna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Salah satu wujud dari pelaksanaan OTDA, sebagaimana diterangkan dalam PP dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom maka telah diputuskan Perda No. 15 Tahun 2000 mengenai dinas daerah provinsi Jawa Barat, salah satunya telah terbentuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang merupakan gabungan dari tiga

instansi yaitu eks Dinas Tenaga Kerja, Kanwil Departemen Tenaga Kerja, dan Kanwil Departemen Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Setelah terbentuk DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat sebagaimana tercantum dalam Perda No.15 Tahun 2000, ditetapkan bahwa DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat adalah instansi teknis yang menjalankan sebagian urusan pemerintahan serta pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan dinas atau perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat yang resmi berdiri tanggal 10 Januari 1959 dengan nama Kantor Urusan Perburuhan Provinsi Tingkat 1 Jawa Barat. DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat memiliki tugas pokok untuk pengaturan dan koordinasi perencanaan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan, dan ketransmigrasian. DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat berkantor pusat di JL. Soekarno-Hatta No.532 Kelurahan Sekejati, Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40266. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mempunyai 5 UPTD meliputi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wil I Bogor, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wil II Karawang, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wil III Cirebon, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wil IV Bandung, dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wil V Tasikmalaya. Serta 3 BLK yaitu meliputi BLK Mandiri, BLK Kompetensi, dan BLK Pekerja Migran Indonesia (PMI).

2. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

- 1) Tujuan
Meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan masyarakat
- 2) Sasaran
Meningkatkan kualitas dan taraf hidup masyarakat
- 3) Indikator Utama:
 - a. Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing, sesuai dengan perkembangan pasar kerja
 - b. Mewujudkan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera
 - c. Mewujudkan aparatur yang profesional dan pelayanan publik yang inovatif

3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov.Jawa Barat

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mempunyai visi dan misi yang mengacu pada visi, misi Provinsi Jawa Barat sesuai RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Jawa Barat 2018-2023. Dimana visi pemerintahan Provinsi Jawa Barat yaitu “terwujudnya Jawa Barat juara lahir batin dengan inovasi dan kolaborasi”. Sedangkan misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yaitu “melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif”.

4. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat
- 3) Bidang Pelatihan dan Produktivitas
- 4) Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja, dan Transmigrasi
- 5) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
- 6) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional

5. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang berstatus ASN. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 pegawai dan dari jumlah responden yang ada ditemukan beberapa perbedaan karakteristik pada responden yang berbeda-beda, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan/posisi, dan unit kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *e-compensation* terhadap kinerja organisasi

Pembahasan mengenai pengaruh *e-compensation* terhadap kinerja organisasi adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga terdapat pengaruh *e-compensation* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan analisis *inner model* menunjukkan bahwa *e-compensation* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini berarti bahwa sistem penggajian secara elektronik yang diterapkan pada DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat belum bisa mempengaruhi dalam peningkatan kinerja organisasi. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tanjil Ahmed, (2019) yang memberikan hasil bahwa sistem manajemen gaji yang diterapkan memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi.

2. Pengaruh *e-training* terhadap kinerja organisasi

Pembahasan mengenai pengaruh *e-training* terhadap kinerja organisasi adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga terdapat pengaruh *e-training* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan analisis *inner model* menunjukkan bahwa *e-training* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini berarti bahwa pelatihan secara online yang diselenggarakan untuk pegawai DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Barat belum bisa mempengaruhi dalam peningkatan kinerja organisasi. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tanjil Ahmed, (2019) yang memberikan hasil bahwa pelatihan secara elektronik yang diterapkan memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi.

3. Pengaruh *e-performance appraisal* terhadap kinerja organisasi

Pembahasan mengenai pengaruh *e-performance appraisal* terhadap kinerja organisasi adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga terdapat pengaruh *e-performance appraisal* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan analisis *inner model* menunjukkan *e-performance appraisal* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini berarti bahwa sistem penilaian kinerja pegawai yang digunakan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Al Hazi, (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *e-performance appraisal* memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja organisasi.

4. Pengaruh *e-compensation* terhadap kepuasan pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh *e-compensation* terhadap kepuasan pegawai adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga terdapat pengaruh *e-compensation* terhadap kepuasan pegawai. Berdasarkan analisis *inner model* menunjukkan bahwa *e-compensation* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan

pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini berarti bahwa sistem penggajian secara elektronik yang diterapkan berpengaruh positif terhadap munculnya kepuasan pegawai DISNAKERTRANS. Penggajian secara elektronik mempermudah pendistribusian gaji dan tunjangan para pegawai, sehingga mempermudah masing-masing pegawai untuk memonitor transaksi penggajian. Dengan demikian, mampu menciptakan rasa puas dalam diri pegawai DISNAKERTRANS. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alshar et al., (2022) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan pelanggan dan *e-compensation*.

5. Pengaruh *e-training* terhadap kepuasan pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh *e-training* terhadap kepuasan pegawai adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga terdapat pengaruh *e-training* terhadap kepuasan pegawai. Berdasarkan analisis *inner model* menunjukkan bahwa *e-training* tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini berarti bahwa *e-training* yang diselenggarakan untuk peningkatan kemampuan pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap terciptanya kepuasan pada pegawai DISNAKERTRANS. Sehingga dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian pelatihan secara online tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rathee & Bhuntel, (2021) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan secara elektronik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

6. Pengaruh *e-performance appraisal* terhadap kepuasan pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh *e-performance appraisal* terhadap kepuasan pegawai adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga terdapat pengaruh *e-performance appraisal* terhadap kepuasan pegawai. Berdasarkan analisis *inner model* menunjukkan bahwa *e-performance appraisal* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini berarti bahwa sistem penilaian kinerja secara elektronik yang diterapkan berpengaruh positif terhadap munculnya kepuasan pegawai DISNAKERTRANS. Penilaian kinerja secara elektronik mampu mempercepat proses evaluasi para pegawai, sehingga mempermudah masing-masing pegawai untuk melihat hasil kerjanya. Dengan demikian, mampu menciptakan rasa puas dalam diri pegawai DISNAKERTRANS. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rathee & Bhuntel, (2021) yang menunjukkan hasil bahwa penilaian kinerja secara elektronik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

7. Pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja organisasi

Pembahasan mengenai pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja organisasi adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga terdapat pengaruh kepuasan pegawai terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan analisis *inner model* menunjukkan bahwa kepuasan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, hal ini berarti bahwa kepuasan pegawai saat menjalankan penerapan praktik e-HRM membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Hal ini karena pegawai merasa bahwa sistem e-HRM yang ada dapat diandalkan dan memenuhi seperti apa yang diinginkan sehingga akan membentuk kepuasan pegawai untuk semakin meningkatkan kinerja organisasinya. Dengan demikian, kepuasan pegawai memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada pegawai DISNAKERTRANS. Hal ini mendukung penelitian Paparang et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

8. Pengaruh *e-compensation* terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan pegawai

Pembahasan mengenai kepuasan pegawai dalam memediasi *e-compensation* terhadap kinerja organisasi adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga kepuasan pegawai berhasil memediasi *e-compensation* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai sistem penggajian secara online diyakini bahwa dapat mempermudah pendistribusian gaji dan tunjangan, memonitor gaji dan tunjangan, dan memantau seluruh aktivitas yang berhubungan dengan penggajian. Hal tersebut membuat pegawai merasa puas dengan sistem penggajian secara online tersebut dan membuat pegawai termotivasi untuk semakin meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rera Govinda & Mujiati, (2022) yang membahas terkait kepuasan kerja karyawan dalam memediasi pengaruh *e-compensation* terhadap kinerja memberikan hasil bahwa *e-compensation* yang layak serta kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi tingkat kinerja.

9. Pengaruh *e-training* terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan pegawai

Pembahasan mengenai pengaruh *e-training* terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan pegawai adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan *e-training* berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa kepuasan pegawai tidak dapat melakukan mediasi pada hubungan *e-training* terhadap kinerja organisasi. Sehingga dengan adanya pemberian pelatihan secara online pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Barat tidak berpengaruh kepada pegawai untuk memiliki kepuasan dan mengarah kepada peningkatan kinerja organisasi.

10. Pengaruh *e-performance appraisal* terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan pegawai

Pembahasan mengenai kepuasan pegawai dalam memediasi *e-performance appraisal* terhadap kinerja organisasi adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diduga kepuasan pegawai berhasil memediasi *e-performance appraisal* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai penilaian kinerja secara elektronik diyakini bahwa dapat mempermudah penilaian kinerja pegawai, serta mempercepat evaluasi pegawai. Hal tersebut membuat pegawai merasa puas dengan sistem penilaian kinerja secara online tersebut dan membuat pegawai termotivasi untuk semakin meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *E-compensation* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga hipotesis pertama ditolak.
2. *E-training* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga hipotesis kedua ditolak.
3. *E-performance appraisal* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

4. E-compensation berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai, sehingga hipotesis keempat diterima.
5. E-training tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, sehingga hipotesis kelima ditolak.
6. E-performance appraisal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai, sehingga hipotesis keenam diterima.
7. Kepuasan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, sehingga hipotesis ketujuh diterima.
8. E-compensation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh kepuasan pegawai, sehingga hipotesis kedelapan diterima.
9. E-training tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh kepuasan pegawai, sehingga hipotesis kesembilan ditolak.
10. E-performance appraisal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh kepuasan pegawai, sehingga hipotesis kesepuluh diterima.

BIBLIOGRAFI

- Ahmed, Ammar, & Ogalo, Habil Slade. (2019). From hrm to e-hrm: Contemporary developments from scholarly work. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, Print ISSN, 2632–7686.
- Al Haziazi, Mohammed. (2020). IMPACT OF E-HRM SYSTEM ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE SULTANATE OF OMAN. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 446–458. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.043>
- Almasri, M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Alshar, Moath, Shivalini, M. Sathya, & Aletein, Sultan Ibrahim. (2022). THE IMPACT OF E-HRM PRACTICES ON JORDANIAN BANKS CUSTOMERS ' SATISFACTION. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 7(6), 214–217.
- Anggraeni, Riska, & Maulani, Isma Elan. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Bisnis Modern. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 3(2), 94–98.
- Banik, Subhadeep, Pandey, Sumit Kumar, Peyrin, Thomas, Sasaki, Yu, Sim, Siang Meng, & Todo, Yosuke. (2017). GIFT: A small present: Towards reaching the limit of lightweight encryption. *Cryptographic Hardware and Embedded Systems–CHES 2017: 19th International Conference, Taipei, Taiwan, September 25-28, 2017, Proceedings*, 321–345. Springer.
- Berber, Nemanja, Đorđević, Biljana, & Milanović, Sandra. (2018). Electronic human resource management (e-HRM): A new concept for digital age. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 23(2).
- Hakak, Saqib, Gadekallu, Thippa Reddy, Maddikunta, Praveen Kumar Reddy, Ramu, Swarna Priya, Parimala, M., De Alwis, Chamitha, & Liyanage, Madhusanka. (2022). Autonomous Vehicles in 5G and beyond: A Survey. *Vehicular Communications*, 100551.
- Ismail, Firas Basim, Al-Muhsen, Nizar F. O., & Johari, Ain Amira. (2021). Thermal Comfort Analysis for Overhead and Underfloor Air Distribution Systems. *CFD Letters*, 13(12), 113–132.
- Jaradat, Zaid, Al-Dmour, Ahmed, Alshurafat, Hashem, Al-Hazaima, Huthaifa, & Al Shbail, Mohannad Obeid. (2022). Factors influencing business intelligence adoption: evidence from Jordan. *Journal of Decision Systems*, 1–21.

- Omran, Kamel, & Anan, Noha. (2019). The impact of the IT determinants on the extent use of E-HRM: exploratory study for the internet service providers (ISP) in Egypt. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 902–923.
- Paparang, Natalia C. P., Areros, William A., & Tatimu, Ventje. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT.Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Rathee, Rupa, & Bhuntel, Renu. (2021). Influence of e-HRM Practices on Employees ' Satisfaction Level. *La Pensee*, 51(3), 1795–1805.
- Ratia, Lineo Rosina, & Tuzlukaya, Sule Erdem. (2019). The relationship of the dimensions of job satisfaction to job performance: A case study of a multinational company in Lesotho. *Journal of Research in Emerging Markets*, 1(3), 8–19.
- Rera Govinda, I. Wayan, & Mujiati, Ni Wayan. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. WINDHU SARI, GIANYAR. *Jurnal Manajemen*, 11(7), 1297–1316.
- Tanjil Ahmed, MD. (2019). E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 11(6), 50–60. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Wege, Henning, Li, Jun, & Ittrich, Harald. (2019). Treatment lines in hepatocellular carcinoma. *Visceral Medicine*, 35(4), 266–272.
- Ahmed, Ammar, & Ogalo, Habil Slade. (2019). From hrm to e-hrm: Contemporary developments from scholarly work. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, Print ISSN, 2632–7686.
- Al Haziazi, Mohammed. (2020). IMPACT OF E-HRM SYSTEM ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE SULTANATE OF OMAN. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 446–458. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.043>
- Almasri, M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133–151.
- Alshar, Moath, Shivalini, M. Sathya, & Aletein, Sultan Ibrahim. (2022). THE IMPACT OF E-HRM PRACTICES ON JORDANIAN BANKS CUSTOMERS ' SATISFACTION. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 7(6), 214–217.
- Anggraeni, Riska, & Maulani, Isma Elan. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Bisnis Modern. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 3(2), 94–98.
- Banik, Subhadeep, Pandey, Sumit Kumar, Peyrin, Thomas, Sasaki, Yu, Sim, Siang Meng, & Todo, Yosuke. (2017). GIFT: A small present: Towards reaching the limit of lightweight encryption. *Cryptographic Hardware and Embedded Systems–CHES 2017: 19th International Conference, Taipei, Taiwan, September 25-28, 2017, Proceedings*, 321–345. Springer.
- Berber, Nemanja, Đorđević, Biljana, & Milanović, Sandra. (2018). Electronic human resource management (e-HRM): A new concept for digital age. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 23(2).
- Hakak, Saqib, Gadekallu, Thippa Reddy, Maddikunta, Praveen Kumar Reddy, Ramu, Swarna Priya, Parimala, M., De Alwis, Chamitha, & Liyanage, Madhusanka. (2022). Autonomous Vehicles in 5G and beyond: A Survey. *Vehicular Communications*, 100551.
- Ismail, Firas Basim, Al-Muhsen, Nizar F. O., & Johari, Ain Amira. (2021). Thermal Comfort

- Analysis for Overhead and Underfloor Air Distribution Systems. *CFD Letters*, 13(12), 113–132.
- Jaradat, Zaid, Al-Dmour, Ahmed, Alshurafat, Hashem, Al-Hazaima, Huthaifa, & Al Shbail, Mohannad Obeid. (2022). Factors influencing business intelligence adoption: evidence from Jordan. *Journal of Decision Systems*, 1–21.
- Omran, Kamel, & Anan, Noha. (2019). The impact of the IT determinants on the extent use of E-HRM: exploratory study for the internet service providers (ISP) in Egypt. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(3), 902–923.
- Paparang, Natalia C. P., Areros, William A., & Tatimu, Ventje. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT.Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Rathee, Rupa, & Bhuntel, Renu. (2021). Influence of e-HRM Practices on Employees ' Satisfaction Level. *La Pensee*, 51(3), 1795–1805.
- Ratia, Lineo Rosina, & Tuzlukaya, Sule Erdem. (2019). The relationship of the dimensions of job satisfaction to job performance: A case study of a multinational company in Lesotho. *Journal of Research in Emerging Markets*, 1(3), 8–19.
- Rera Govinda, I. Wayan, & Mujiati, Ni Wayan. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. WINDHU SARI, GIANYAR. *Jurnal Manajemen*, 11(7), 1297–1316.
- Tanjil Ahmed, MD. (2019). E-HRM Practices and its impact on Organizational Performance: A study on the Manufacturing industry in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 11(6), 50–60. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Wege, Henning, Li, Jun, & Ittrich, Harald. (2019). Treatment lines in hepatocellular carcinoma. *Visceral Medicine*, 35(4), 266–272.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.