

Pengaruh Praktik Rekrutmen dan Seleksi Online Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan, Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Pada Crew Kapal

Zainal Arifin¹, Falah Fuad Arifin² Muhammad Maladi³ Noor Fathulliansyah⁴

^{1,2,3} Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan

⁴ Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin

Email: zainalarifin@ibitek.ac.id

Abstract

The purpose of this paper is to examine the effect of online-recruitment and selection practices on employee performance through development, job satisfaction and employee engagement. This research was conducted using a survey of 100 transportation industry crew members working on 25 cargo ships, Jakarta-Banjarmasin destination. The results show that on line-recruitment and selection have no direct effect on employee performance. Development, job satisfaction and employee engagement successfully mediate the effect of e-recruitment and selection on employee performance. This research is only conducted on crew of transportation industry employees who work on 25 ships in the Jakarta - Banjarmasin route at one time, so that future research is expected to be carried out across industries and time. Practical implications - Management is advised to follow up after undertaking e-recruitment and selection to conduct HR development, implement policies that can satisfy employees, and empower employee engagement to prepare employees who have better performance. This paper first investigates the effectiveness of human resource management information systems through development, job satisfaction and employee engagement as a mediation for recruitment and selection of employee performance.

Keywords: Job performance, e rekrutmen and selection, HRD, job satisfaction , engagement

Abstrak

Penelitian ini untuk menguji pengaruh praktik recruitment dan seleksi online terhadap kinerja pegawai melalui safety induction, kepuasan kerja dan employee engagement. Penelitian ini dilakukan menggunakan survey terhadap 100 orang crew industri transportasi yang bekerja di 25 kapal pengangkut barang Jakarta - Banjarmasin. Hasil menunjukkan bahwa e rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pengembangan, kepuasan kerja dan employee engagement berhasil memediasi pengaruh e rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. Manajemen disarankan menindaklanjuti setelah melakukan e rekrutmen dan seleksi harus mengadakan pengembangan SDM, melakukan kebijakan yang dapat memuaskan karyawan, dan memberdayakan employee engagement untuk mempersiapkan karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik .

Kata kunci: Kinerja pegawai, rekrutmen dan seleksi online, pengembangan pegawai, kepuasan kerja, pemberdayaan

©2026 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai penting bagi sebuah organisasi baik secara keseluruhan maupun bagi individu yang bekerja (Sonnentag, 2001) Arifin et.al, 2019).Memperbaiki kinerja individu berarti memperbaiki kinerja organisasi, dengan demikian untuk memperbaiki kinerja organisasi perlu terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu, disanalah diperlukan penelitian terhadap kinerja individu pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya (Arifin, Nirwanto, & Manan, 2019). Kemajuan teknologi sekarang ini banyak kegiatan yang memanfaatkannya termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai secara online untuk memberi kesempatan kepada calon pegawai yang jaraknya jauh dan sulit meluangkan waktu. Sementara bagi manajemen sendiri ini bisa mengurangi biaya, waktu dan tenaga untuk mendapatkan pegawai secara cepat (Sabha 2018, Malik & Mujtaba 2018)

Rekrutmen adalah pintu masuk calon pegawai ke tempat kerja, kemudian para calon pegawai tersebut akan disaring lagi melalui proses seleksi. Sulitnya mencari pegawai secara sesuai dengan kebutuhan membuat banyak perusahaan mengabaikan konsep "the right man and right place". Banyak penelitian terhadap efektivitas e rekrutmen dan seleksi secara online untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan kompeten

(Radhika, Malhotra, & Sharma, 2015), berpengalaman di siap untuk dipekerjakan (Srivani & Varalakshmi 2018) karena telah banyak menyisihkan calon lain yang banyak dan luas (Radhika et al., 2015). Namun apakah cukup dengan e rekrutmen dan seleksi online saja perusahaan mampu mendapatkan kinerja pegawai yang diharapkan, dan bagaimana dengan variabel lain yang berhubungan dengan kompetensi pegawai, bagaimana hubungan variabel e rekrutmen dan seleksi online dengan variabel lain yang juga berhubungan variabel kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan mendapatkan jawaban atas keterkaitan e rekrutmen dan seleksi online dengan variabel lain yakni HRD, kepuasan kerja, dan employee engagement.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi seperti mutu, penghematan, dan kriteria efektif lainnya (James dan kawan-kawan dalam (Arifin, 2018;2). Kinerja pegawai merupakan nilai total yang diharapkan organisasi dari ciri-ciri perilaku individu pegawai yang melakukan suatu pekerjaan pada waktu tertentu yang telah ditetapkan yang memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (Walter et.al dalam Arifin (2018;3).

E recruitment adalah metode perekrutan calon pegawai melalui Internet, (Jacek, 2014). E-rekrutmen termasuk praktik yang dilakukan oleh organisasi menggunakan teknologi, khususnya berbasis web teknologi untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan potensial (Srivani and varalakshm, 2018). Rekrutmen online atau rekrutmen-E adalah praktik teknologi dan sumber daya berbasis web tertentu untuk tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan, menarik, menilai, mewawancarai, dan menerima personil baru (Sabha, 2018). Melalui e-rekrutmen, perusahaan dapat menghemat sumber daya dengan menjangkau lebih luas dan lebih banyak karyawan potensial dan memfasilitasi proses rekrutmen seperti menggunakan alat penilaian yang dimasukkan ke dalam perangkat lunak rekrutmen.

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan persiapan menentukan langkah-langkah untuk memperbaiki kontribusi sumber daya manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan sekarang atau akan datang. Beberapa hal yang diharapkan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah terjadi perubahan sikap seperti dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang sudah tahu lebih tahu lagi (mendalam atau bertambah luas), dari yang lambat menjadi cepat, dari yang cepat menjadi lebih cepat lagi, dari yang tidak sistematis menjadi sistematis, dari yang sudah sistematis menjadi lebih sistematis lagi, dari yang salah menjadi benar (terhindar dari kesalahan), dari yang benar menjadi lebih benar lagi, dari yang tidak tuntas menjadi tuntas.dari yang kaku menjadi lebih luwes. (Arifin, 2018;8)

Konsep **employee engagement** adalah keterlibatan individu dengan kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang pegawai lakukan(Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Employee engagement sebagai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosi antara seseorang dengan peran di sebuah pekerjaan (William dan Kahn, 1990). Bentuk psikologis *attention* dan *absorption* merupakan keterlibatan pegawai (Schaufeli et l., 2006). *Attention* mengacu pada kognitif dan peran yang dipikirkan pegawai, sedangkan *absorption* mengacu pada intensitas fokus seorang pegawai dalam memainkan peran diorganisasi. Engagement merupakan faktor mentalitas psikologis yang dimiliki karyawan yang terbentuk dalam diri karyawan merupakan kombinasi pembentukan dari genetic, keluarga, budaya, pengalaman, dari faktor-faktor psikologis seperti persepsi dan motivasi, ditambah stimulus terhadap lingkungan kerja (Arifin, 2018: 129). Keterlibatan pegawai sebagai penghayatan seorang pegawai terhadap tujuan, kemudian fokusnya pada tujuan tersebut dan membangkitkan energi, memiliki inisiatif, mampu menyesuaikan diri, berusaha, gigih dan antusias dalam mencapai tujuan organisasi (Macey dan Schneider, 2008).

Kepuasan kerja merupakan respon psikologis dengan multidimensi terhadap pekerjaan. Tanggapan ini memiliki komponen kognitif (evaluatif), afektif (atau emosional), dan perilaku. Kepuasan kerja mengacu pada kognitif dan afektif internal yang dapat diakses melalui tanggapan verbal atau perilaku lainnya dan emosional. Tanggapan multidimensional dapat disusun bersamaan dengan kondisi positif dan negatif. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dianalisis menggunakan teknik penilaian yang menilai evaluasi fitur atau karakteristik pekerjaan, tanggapan emosional terhadap kejadian dipekerjaan, dan disposisi perilaku, niat, dan perilaku yang diberlakukan (Borman et al., 2003:255). Kepuasan kerja merupakan ekspresi umum sikap pekerja terhadap pekerjaan. Pekerja mempertahankan sikap terhadap pekerjaan sebagai akibat beragam fitur pekerjaan, status sosial dipekerjaan, dan pengalaman di lingkungan kerja. Jika manfaat ekonomi, status sosial, karakteristik spesifik pekerjaan dan harapan kerja yang diharapkan pegawai, kesesuaian dengan keinginan pegawai, ada kepuasan kerja. Sikap positif pegawai diperoleh dari hasil pengalaman di lingkungan kerja (Çelik, 2011) .

Dengan telah dilalui proses seleksi, maka terpilih pegawai baru yang dianggap terbaik sehingga mampu menunjukkan kinerja terbaik pula dibanding pegawai yang tidak terpilih. Melalui proses seleksi secara online makin memberi kesempatan memilih lebih banyak pegawai yang berkinerja terbaik. Sehingga rekrutmen dan seleksi online memengaruhi kinerja organisasi. Hal ini didukung hasil penelitian (Oaya et al., 2017) jika organisasi

mendapatkan hasil pegawai yang cocok hasil rekrutmen dan seleksi online maka kinerja meningkat. Karena itu disarankan untuk mendapatkan tenaga yang cocok sebaiknya menggunakan e rekrutmen seleksi (Kidali, Ogali, Njanja, Omwenga, & Kidali, 2019). Berdasarkan hal itu maka rumusan hipotesis 1 : E Rekrutment dan seleksi memengaruhi kinerja pegawai.

Perekrutan memiliki kepentingan khusus, karena berkaitan dengan 'membawa orang ke dalam organisasi'. Melalui e recruitment dan seleksi dapat diketahui kelebihan dan kekurangan kandidat pegawai dan area mana yang perlu dikembangkan lagi. Praktik E Rekrutmen seleksi yang berhasil memudahkan dan mengidentifikasi memahami dengan baik apa yang dikembangkan dari pegawai baru yang paling minimal dibanding kandidat yang tidak lolos (Geetha, 2017). Sehingga berdasarkan hal itu, dirumuskan Hipotesa 2 : e recruitment dan seleksi memengaruhi orientasi dan pengembangan.

Melalui proses e recruitment dan seleksi juga diperoleh kandidat terbaik termasuk kandidat yang memiliki perasaan yang terbaik. E-Recruitment membantu perekrut masuk dalam bentuk mengurangi siklus perekrutan dan perasaan puas karena berhasil menyisihkan para pesaingnya secara cepat dan objektif. (Walker et al., 2009 dalam Malik & Mujtaba, 2018)). Sehingga berdasarkan hal itu, dirumuskan Hipotesa 3 : e recruitment dan seleksi memengaruhi kepuasan pegawai.

Melalui proses e recruitment dan seleksi diperoleh kandidat terbaik termasuk kandidat yang memiliki engagement yang terbaik pula. Hasil menggunakan e-HRM secara efektif akan meningkatkan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan (Bhadoriya, 2018). Sehingga berdasarkan hal itu, dirumuskan Hipotesa 4 : e recruitment dan seleksi memengaruhi employee engagement.

Praktik pengembangan membantu memperbaiki kinerja pegawai (Arifin, 2018). Hasil penelitian Alateyah (2019) menunjukkan bahwa praktik HRD secara signifikan terkait dengan kinerja karyawan dalam peningkatan efektivitas organisasi, Sehingga berdasarkan hal itu, dirumuskan Hipotesa 5 : pengembangan SDM memengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja selain merupakan aspek psikologis bawaan, pengaruh lingkungan, belajar, juga respon atas kebijakan perusahaan. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan (Bakan et al., 2014, Fadlallh, 2015, Devonish, 2013, Ikyanyon & Ucho, 2013, dan Arifin, Nirwanto, & Manan (2019). Sehingga berdasarkan hal itu, dirumuskan Hipotesa 6 : kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan, kebijakan organisasi dan individu karyawan itu sendiri (DeSimone, 2012) termasuk engagement. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Sayyed Mohsen Allameha, Ali Shaemi Barzokib, 2014), Priyadarshni (2016), Achieng Otieno, Waiganjo, & Njeru (2015) et al., (Dajani, 2015), Opatha (2018) dan Arifin, Nirwanto, & Manan (2019). Sehingga berdasarkan hal itu, dirumuskan Hipotesa 7 : employee engagement memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis 2 dan 5, bahwa e recruitment seleksi memengaruhi pengembangan SDM dan pengembangan SDM mempengaruhi kinerja karyawan, maka dirumuskan Hipotesis 8 : e recruitment seleksi memengaruhi kinerja pegawai melalui pengembangan SDM

Berdasarkan hipotesis 3 dan 6, bahwa e recruitment seleksi memengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, maka dirumuskan Hipotesis 9 : e recruitment seleksi memengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hipotesis 4 dan 7, bahwa e recruitment seleksi memengaruhi employee engagement dan employee engagement mempengaruhi kinerja karyawan, maka dirumuskan Hipotesis 10 : e recruitment seleksi memengaruhi kinerja pegawai melalui employee engagement.

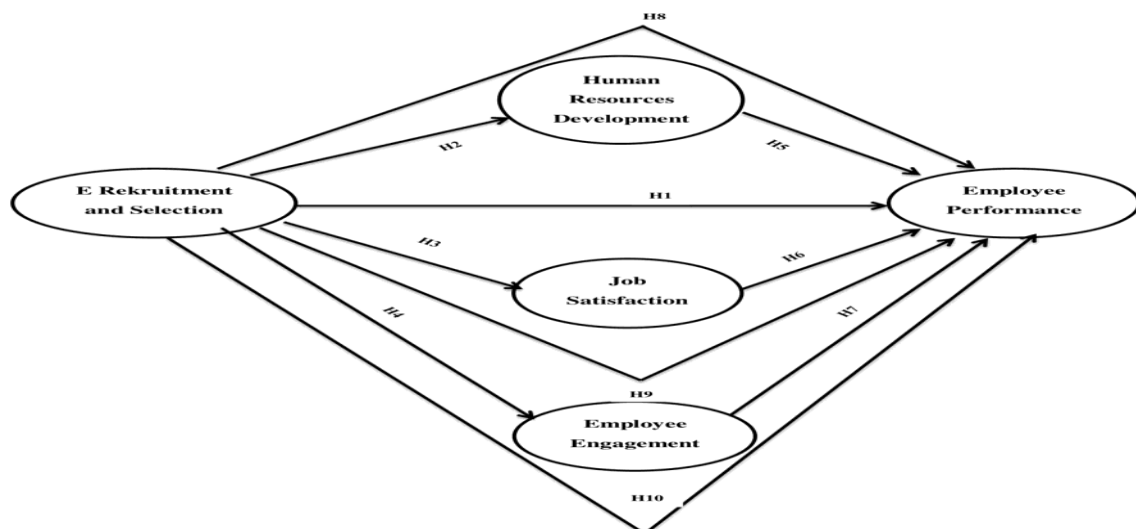


Figure 1 Conceptual Research Model

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah studi tentang bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja yang dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi online baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui pengembangan ,employee engagement dan kepuasan kerja) terhadap kinerja pekerjaan. Desain penelitian ini adalah penelitian kausalitas kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang menguji hubungan dan variabel penelitian dengan menganalisis sejumlah besar pengamatan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang menekankan hubungan kausal antara variabel eksogen dan variabel endogen. Lokasi penelitian berada pelabuhan Tri Sakti Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan Indonesia.

Populasi penelitian ini adalah crew yang bekerja di kapal yang melayani pengangkutan barang dari Jakarta ke Banjarmasin dengan target 25 kapal yang memiliki total 500 crew. Sampel yang dibutuhkan dalam pengujian SEM memerlukan jumlah antara 100 dan 200 (Sanusi, 2016), sehingga ditentukan jumlah minimal yakni sampel 100 orang crew. Teknik pengambilan sampel menggunakan keterwakilan dimana setiap kapal diambil 4 orang cew x 25 kapal sehingga jumlahnya 100 sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar responden berada pada usia 30 hingga 35 sebanyak 75,00%, yang menurut Desimone (DeSimone, 2012) pada usia itu karyawan termasuk kategori awal karir, yang berarti bahwa beberapa orang menghabiskan banyak pekerjaan dan karier yang cukup di tempat kerja. Semua berjenis kelamin laki-laki (100,00%) di mana karyawan menggunakan rasional daripada emosional, pendidikan diploma 3 (58,11%) menunjukkan karyawan memiliki pendidikan lebih baik, dengan pengalaman 4 hingga 5 tahun yang cukup baik untuk bekerja.

Table 1 Profil Responden

No.	Respondent	Profil	Persentase (100)
1.	Age	30 - 35	75.00
2.	Sex	Man	100.00
3.	Education	Diploma 3	58.11
4.	Experience	4-5 years	69.08

Resources : Data Process by SPSSV.23

Persepsi subjek penelitian responden dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif (distribusi frekuensi). Variabel yang diteliti terdiri dari: E Rekrutmen Selection (X1) dengan skor rata-rata 4.24 yang menunjukkan bahwa responden setuju telah melalui dan menerima rekrutmen dan seleksi online, pengembangan karyawan (Y1), kepuasan kerja (Y2) employee engagement (Y3) dan kinerja kerja (Y4) dengan rata-rata masing-masing adalah 4.37, 4.21, 4.27 dan 4.31, menunjukkan bahwa pengembangan SDM, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan responden cukup baik .

Tabel 2
 Answer Description

No	Variable	Average score
1	E Rekrutmen Selection (X1)	4.24
2	HRD (Y1)	4.37
3	Job Satisfaction (Y2)	4.21
4	Employee Engagement (Y3)	4.27
5	Job Performance (Y4)	4,31

Resources : Data Process by SPSSV.23

Alpha Cronbach adalah $0,864 > 0,600$ sehingga data cukup dapat diandalkan, sedangkan rata-rata korelasi indikator adalah 0,541, 0,589, 0,598, 0,643, dengan probabilitas di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data cukup valid. Hasil Penilaian normalitas (Grup nomor 1) skew menunjukkan skor tertinggi 2,141 dan terendah -1,756 di mana angka ini masih antara -2,56 dan 2,56 sehingga data telah terdistribusi normal.

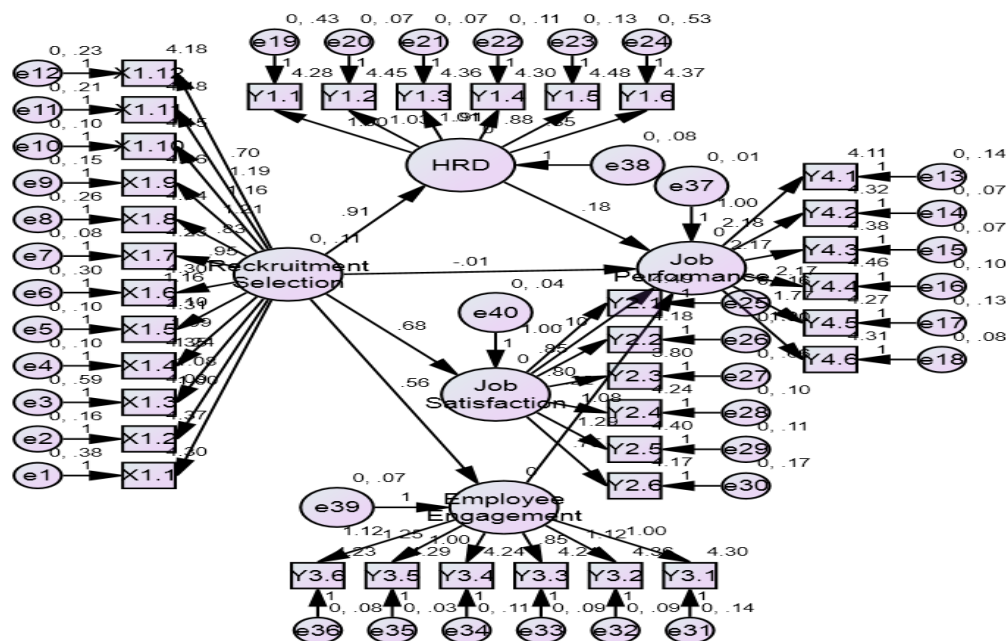


Figure 2 SEM Result

Table 3
Test t (CR) Effect E Reckruitment Selection on Job Performance

Variabel		Factor Loading		S.E.	C.R.	P
		Standardized Regression Weight	Estimate			
Job Performance	← E Reckruitment Selection	- 0,015	-,008	,091	-,087	,931

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel e reckonitment selection terhadap kinerja pekerjaan memiliki nilai rasio kritis (CR) lebih kecil dari 2, yaitu -0,087 nilai standar koefisien loading faktor - 0,015 dan nilai p lebih besar dari 0,05 ($0,9311 > 0,05$), sehingga E Reckruitment Selection memiliki efek negatif dan memiliki kemiringan (arah) pada kinerja pekerjaan, yang berarti bahwa peningkatan E Reckruitment Selection tidak diikuti oleh penurunan kinerja pekerjaan, sehingga hipotesis pertama secara statistik tidak terbukti atau ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian. Oaya et al., (2017), (Kidali et al., 2019).

Table 4
Test t (CR) Effect of E Reckruitment Selection on Human Resource Development

Variabel		Factor Loading		S.E.	C.R.	P
		Standardized Regression Weight	Estimate			
Human Resource Development	← E Reckruitment Selection	0,724	0,907	,256	3,541	,000

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel e reckonitment selection terhadap HRD memiliki nilai rasio kritis (CR) lebih besar dari 2, yaitu 3,541 nilai standar koefisien loading faktor 0,724 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga e reckonitment selection memiliki efek positif dan memiliki arah kesesuaian pada

pengembangan SDM, yang berarti bahwa peningkatan e rekrutment selection akan diikuti oleh peningkatan pengembangan SDM, sehingga hipotesis kedua secara statistik terbukti atau diterima. Hal ini mendukung pendapat (Geetha, 2017).

Table 5
Test t (CR) Effect of E Reckruitment Selection on Job Satisfaction

Variabel		Factor Loading		S.E.	C.R.	P
		Standardized Regression Weight	Estimate			
Job Satisfaction	← E Reckruitment Selection	0,758	0,685	,188	3,638	,000

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel e rekrutment selection terhadap kepuasan kerja memiliki nilai rasio kritis (CR) lebih besar dari 2, yaitu 3,638 nilai standar koefisien loading faktor 0,758 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga e rekrutment selection memiliki efek positif dan memiliki arah kesesuaian dengan pada kepuasan kerja, yang berarti bahwa peningkatan e rekrutment selection akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga secara statistik terbukti atau diterima. Hal ini mendukung pendapat Malik & Mujtaba (2018)).

Table 6
Test t (CR) Effect of E Reckruitment Selection on Employee Engagement

Variabel		Factor Loading		S.E.	C.R.	P
		Standardized Regression Weight	Estimate			
Job Satisfaction	← Employee Engagement	0,562	0,559	,158	3,526	,000

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel e rekrutment selection terhadap employee engagement memiliki nilai rasio kritis (CR) lebih besar dari 2, yaitu 3,526 nilai standar koefisien loading faktor 0,562 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), sehingga e rekrutment selection memiliki efek positif dan memiliki arah kesesuaian dengan employee engagement, yang berarti bahwa peningkatan e rekrutment selection akan diikuti oleh peningkatan employee engagement, sehingga hipotesis keempat secara statistik terbukti atau diterima. Hal ini mendukung pendapat (Bhadoriya, 2018).

Table 7
Test t (CR) Effect of Human Resources Development on Job Performance

Variabel		Factor Loading		S.E.	C.R.	P
		Standardized Regression Weight	Estimate			
Job Performance	← Human Resources Development	0,418	0,182	,074	2,455	,014

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel HRD terhadap kinerja pekerjaan memiliki nilai rasio kritis (CR) lebih besar dari 2, yaitu 2,455 nilai standar koefisien loading faktor 0,418 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$), sehingga HRD memiliki efek positif dan memiliki arah kesesuaian dengan job performance, yang berarti bahwa peningkatan HRD akan diikuti oleh peningkatan job performance, sehingga hipotesis kelima secara statistik terbukti atau diterima. Hal ini mendukung pendapat Arifin (2018) dan Alateyah (2019).

Table 8
Test t (CR) Effect of Job Satisfaction on Job Performance

Variabel	Factor Loading		S.E.	C.R.	P
	Standardized Regression Weight	Estimate			
Job Performance ← Job Satisfaction	0,172	0,104	,117	0.887	,375

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pekerjaan memiliki nilai rasio kritis (CR) lebih kecil dari 2, yaitu 0,887 nilai standar koefisien loading faktor 0.172 dan nilai p lebih besar dari 0,05 ($0,375 > 0,05$), sehingga kepuasan kerja tetap memiliki efek positif dan memiliki arah kesesuaian dengan job performance, namun pengaruhnya masih kecil yang berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan job performance tetapi tidak signifikan, sehingga hipotesis keenam secara statistik tidak terbukti atau ditolak. Hal ini tidak mendukung pendapat beberapa penelitian sebelumnya (Bakan et al., 2014, Fadlallah, 2015, Devonish, 2013, Ikyanyon & Ucho, 2013, dan Arifin, Nirwanto, & Manan (2019)

Table 9
Test t (CR) Effect of Employee Engagement on Job Performance

Variabel	Factor Loading		S.E.	C.R.	P
	Standardized Regression Weight	Estimate			
Job Performance ← Employee Engagement	0,410	0.225	.085	2.455	0,008

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel employee engagement terhadap kinerja pekerjaan memiliki nilai rasio kritis (CR) lebih besar dari 2, yaitu 2.455 nilai standar koefisien loading faktor 0.410 dan nilai p lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), sehingga employee engagement memiliki efek positif dan memiliki arah kesesuaian dengan job performance, yang berarti bahwa peningkatan employee engagement akan diikuti oleh peningkatan job performance cukup signifikan, sehingga hipotesis ketujuh secara statistik terbukti atau diterima. Hal ini sesuai mendukung pendapat beberapa penelitian sebelumnya (Sayyed Mohsen Allameha, Ali Shaemi Barzokib, 2014), Priyadarshni (2016), Achieng Otieno, Waiganjo, & Njeru (2015) et al., (Dajani, 2015), Opatha (2018) dan Arifin, Nirwanto, & Manan (2019).

Table 10
T test (CR) Effect of E Reckruitment Selection on Job Performance with HRD as Mediator

Variable	direct influence	indirect influence	Total influence
E Reckruitment Selection → HRD → Job Performance	- 0,015	$0.724 \times 0.418 = 0.302632$	0.287632

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 10 menunjukkan bahwa efek total e recruitment selection pada kinerja kerja melalui HRD adalah $0.287632 > - 0,015$, karena e recruitment selection tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai maka HRD menjadi full mediasi. Dengan demikian hipotesis kedelapan diterima.

Table 11
T test (CR) Effect of E Reckruitment _Selection on Job Performance with Job Satisfaction as Mediator

Variable	direct influence	indirect influence	Total influence
E Reckruitment _Selection → Job Satisfaction → Job Performance	- 0,015	$0.758 \times 0.172 = 0.130376$	0.115376

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 11 menunjukkan bahwa efek total e recruitment selection pada kinerja kerja melalui kepuasan kerja adalah $0.115376 > - 0,015$, karena e recruitment selection tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai maka kepuasan kerja menjadi full mediasi . Dengan demikian hipotesis kesembilan diterima.

Table 12
T test (CR) Effect of E Reckruitment _Selection on Job Performance with Employee Engagement as Mediator

Variable	direct influence	indirect influence	Total influence
E Reckruitment _Selection → Employee Engagement → Job Performance	- 0,015	$0.562 \times 0.410 = 0.23042$	0.21542

Resources : Data Process by IBM SPSS Amos V20

Tabel 12 menunjukkan bahwa efek total e recruitment selection pada kinerja kerja melalui employee engagement adalah $0.21542 > - 0,015$, karena e recruitment selection tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai maka employee engagement menjadi full mediasi. Dengan demikian hipotesis kesepuluh diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini terbukti bahwa e rekrutmen dan e selection tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena tujuan e rekrutmen sebenarnya hanya berupaya mendapatkan perhatian dan masukan lamaran dari berbagai daerah sebanyak-banyaknya agar perusahaan memiliki banyak pilihan dari calon pegawai. Sementara e seleksi dilakukan agar seleksi dapat berjalan lebih cepat, objektif dan efisien walaupun daerah calon pegawai tersebar jauh. Namun pegawai yang terpilih dari e rekrutmen dan e seleksi bukan jaminan siap memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Disinilah peran mediasi agar e rekrutmen dan e selection berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ada 3 hal kekuatan dalam penelitian ini yang dianggap mempengaruhi kinerja individu pegawai yakni pengembangan SDM, employee engagement, dan kepuaaan kerja. Walaupun pegawai yang terpilih telah memiliki keahlian dari tempat asal pekerjaannya namun tidak berarti keahlian tersebut langsung bisa digunakan pada perusahaan lain, dimana diperlukan penyesuaian lagi karena setiap perusahaan punya karakteristik keahlian yang agar berbeda antar perusahaan, baik prosuder, budaya, kondisi lapangan, kepemimpinan, rekan kerja, ketersediaan dan jenis alat yang digunakan. Sehingga disinilah diperlukan pengembangan sumber daya manusia (HRD) yang berfungsi untuk penyesuaian pengetahuan, keahlian, sikap dan kemampuan (KSA-A). Dengan telah dilakukannya e rekrutmen dan e selection tentu peserta pelatihan sudah terpilih yang terbaik yang siap dikembangkan, sehingga maksud untuk mendapatkan tenaga yang kualified benar-benar tercapai.

Kepuasan kerja walaupun dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai yang lolos melalui e rekrutmen dan e selection telah pernah mendapatkan kepuasan yang kurang lebih sama dengan tempat asal kerjanya seperti upah dan supervisor, namun tetap berperan menjadi mediasi antara e rekrutmen dan e selection terhadap kinerja pegawai. Stimulus perusahaan bagaimanapun memberikan dampak psikologis, kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan termasuk kinerjanya. Jika kebijakan seperti gaji, tunjangan dan fasilitas serta lainnya akan memotivasi pegawai untuk menunjukkan sikapnya dalam bekerja. Sehingga agar e rekrutmen dan e selection mendapatkan pegawai yang kualifaid yang berkinerja baik, maka harus pula melakukan kebijakan yang dapat memuaskan karyawan agar mereka berusaha bertahan ditempat kerja dengan memperlihatkan kinerjanya.

Pegawai yang terpilih melalui e rekrutmen dan e selection, walaupun sudah memenuhi berbagai kriteria dalam pertanyaan yang dijawab secara online tetapi kebanyakan pada yang berhubungan dengan faktor-faktor

teknis. Padahal pegawai bekerja tidak bisa hanya mengandalkan kognisi saja, tetapi juga memerlukan faktor mental. Sikap karyawan terhadap pekerjaan merupakan bagian dari kinerja pekerjaan, Sementara sikap dibentuk dari 3 hal yakni kognisi, afeksi, dan intensi, serta perilaku. Perilaku ditempat kerja inilah yang menggambarkan kinerja karyawan. Dengan pegawai yang terpilih melalui e rekrutmen dan e selection jika diberi engagement maka dapat melengkapi kesiapannya untuk menunjukkan sikapnya dan pada akhirnya dapat melengkapi pula kinerja pegawai melalui perbaikan mental Selain itu walaupun e rekrutmen dan e selection jika ada telah memasukan unsur engagement dalam kuesionernya, namun sama halnya dengan hardskill ditempat yang baru juga diperlukan penyesuaian softskill karena lingkungan yang berbeda, budaya organisasi yang berbeda, menuntut evaluasi ulang terhadap definisi employee engagement yang dapat diterima dimana karyawan bekerja.

Dengan demikian, jika manajer ingin e rekrutmen dan e selection memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai maka pegawai yang baru terpilih harus dibekali dan disesuaikan dengan kognisi dan keterampilan yang dibutuhkan, kebutuhan fisiologis mereka dipuaskan dan mental mereka harus dikuatkan untuk menunjukkan kinerja individunya terhadap pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Achieng Otieno, B. B., Waiganjo, E. W., & Njeru, A. (2015). Effect of Employee Engagement on Organisation Performance in Kenya's Horticultural Sector. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 77–85. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n2p77>
- Alateyah, S. S. (2019). E-recruitment and its effect on firm performance : the mediating role of HRM capabilities in the context of Saudi Arabia. *Journal of Basic and Environmental Sciences*, 6, 88–96.
- Arifin, Z. (2018). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: CV. Manggu Lestari Makmur.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Analysis of bullying effects on job performance using employee engagement and job satisfaction as mediation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., Sezer, B., Sciences, A., & Imam, K. S. (2014). Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. *International Journal of Management and Information Technology*, 9(1), 1472–1480. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/261725674>
- Bhadoriya, M. C. (2018). e-HRM and employee engagement : a hierarchical study in Indian IT industry, 10(2), 1–18.
- Borman Walter C. Ilgen Daniel R. Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (I. B. Weiner, Ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Çelik, M. (2011). A theoretical approach to the job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 4, 7–15. Retrieved from mcelik@adiyaman.edu.tr
- Clifford Tizhe Oaya, Z., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32–43. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2003>
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- DeSimone, J. M. W. and R. L. (2012). *Human Resource Development*. Cengage Learning (6th ed.). South-Western USA: Cengage Learning. Retrieved from http://www.mof.gov.bd/en/budget/13_14/ber/en/chapter-12_en.pdf
- Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors. *Employee Relations*, 35(6), 630–647. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004>
- Fadlallah, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of

-
- Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences (IJIRES)*, 2(1), 26–32.
- Geetha, R. (2017). Multi-Dimensional Perspective of e-HRM: A Diagnostic Study of Select Auto-Component Firms. *DHARANA - Bhavan's International Journal of Business*, 8(2), 60–72.
- Ikyanyon, D., & Ucho, A. (2013). Workplace bullying, job satisfaction and job performance among employees in a federal hospital in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 5(23), 116–124. Retrieved from <http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/7482>
- Jacek, W. (2014). On E-Recruitment And Four Ways Of Using Its Methods, (July). <https://doi.org/10.3846/bm.2014.084>
- Kidali, J. A., Ogali, I., Njanja, J. C., Omwenga, S., & Kidali, P. I. I. J. A. (2019). *International Journal of Research Publications*, (2). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14315.59684>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Malik, M. S., & Mujtaba, M. A. ul. (2018). Impact of E-Recruitment on Effectiveness of HR Department in Private Sector of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 80. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12869>
- Opatha, H. H. D. N. P. (2018). *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management* (Vol. 6). Retrieved from <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Priyadarshni, N. (2016). To study the impact of employee engagement on employee productivity and motivational level of employee in retail sector. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 41–47. Retrieved from www.iosrjournals.org
- Radhika, M., Malhotra, S., & Sharma, M. S. (2015). Effect of E-Recruitment on Recruitment. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 3(2), 1047–1050. Retrieved from www.researchpublish.com
- Sayel Sabha. (2018). Impact of Online recruitment on recruitment. *International Journal of Education and Research*, 6(4), 47–52.
- Sayyed Mohsen Allameha, Ali Shaemi Barzokib, S. G. N. S. A. K. and M. A. (2014). Analyzing the effect of Employee Engagement on job performance in Isfahan Gas Company. *International Journal of Management Academy*, 2(4), 20–26.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sonnentag, S. (2001). *Chapter 1 Performance Concepts* (Sabine Son). John Wiley & Sons, Ltd.
- srivani, N., & varalakshmi, C. (2018). Impact of E-Recruitment on Human Resources Practices. *International Journal of Advanced Research*, 6(6), 605–607. <https://doi.org/10.21474/ijar01/7250>
- William, A., & Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.