

**PENGARUH ELECTRONIC RECRUITMENT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYORA INDAH TBK CABANG
SUMBAGUT**

Putri Aprianti¹, Khairunnisak²
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Medan Area, Indonesia
pafrianti9@gmail.com¹, Khairunnisak748@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of electronic recruitment and employee engagement on employee performance at PT Mayora Indah Tbk, Sumbagut Branch. This research employs a quantitative method with an associative approach. The population of this study consists of all employees of PT Mayora Indah Tbk, Sumbagut Branch. A saturated sampling technique was applied, resulting in a total sample of 77 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that (1) electronic recruitment has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $5.427 > t\text{-table } 1.665$. (2) employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $5.467 > t\text{-table } 1.665$. (3) electronic recruitment and employee engagement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of $133.026 > F\text{-table } 3.12$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, all research hypotheses proposed in this study are accepted.

Keywords: e-recruitment; employee engagement; employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh electronic recruitment dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Sumbagut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Sumbagut, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 77 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) electronic recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $5,427 > t\text{-tabel } 1,665$. (2) employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $5,467 > t\text{-tabel } 1,665$. (3) electronic recruitment dan employee engagement

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F -hitung sebesar $133,026 > F$ -tabel $3,12$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata Kunci: e-recruitment; employee engagement; kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Transformasi digital telah mendorong organisasi untuk melakukan penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk sistem rekrutmen dan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. PT Mayora Indah Tbk sebagai perusahaan fast-moving consumer goods menghadapi tuntutan kinerja yang tinggi, khususnya pada Cabang Sumbagut yang memiliki peran strategis dalam distribusi wilayah Sumatera. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem

rekrutmen berbasis digital dan berbagai program pengelolaan sumber daya manusia, konsistensi kinerja karyawan masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian manajerial. Electronic recruitment merupakan proses perekrutan karyawan dengan memanfaatkan teknologi berbasis internet untuk menarik dan menyeleksi calon tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien (Kapse et al., 2017). Penerapan e-recruitment diharapkan mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, employee engagement menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Saks (2022), employee engagement adalah kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan kinerja yang lebih optimal. Namun,

hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam terkait pengaruh electronic recruitment dan employee engagement terhadap kinerja karyawan, sehingga masih terdapat celah penelitian (research gap), khususnya pada konteks perusahaan manufaktur di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk menguji kembali pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh electronic recruitment terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh electronic recruitment dan employee engagement secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Cabang Sumbagut. Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya mengubah proses rekrutmen, tetapi juga memengaruhi dinamika hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. Implementasi sistem electronic recruitment memungkinkan organisasi menjangkau kandidat yang lebih luas serta meningkatkan efisiensi proses

seleksi. Namun demikian, efektivitas sistem rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mampu mempertahankan keterlibatan karyawan setelah proses rekrutmen berlangsung. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kualitas proses rekrutmen, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Employee engagement berperan sebagai faktor psikologis yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Oleh karena itu, integrasi antara sistem rekrutmen digital dan strategi peningkatan keterlibatan karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Sumbagut. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota

populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 77 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel electronic recruitment, employee engagement, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel electronic recruitment dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Selain analisis statistik, hasil penelitian ini juga menunjukkan keputusan terhadap pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai thitung, F-hitung, dan tingkat signifikansi yang diperoleh dari analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa electronic recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Sumbagut. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 5,427 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,665. Temuan ini

mengindikasikan bahwa penerapan sistem rekrutmen berbasis digital mampu menghasilkan karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses seleksi yang lebih objektif dan efisien memungkinkan perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkontribusi optimal terhadap pencapaian kinerja. Hasil ini sejalan dengan Kapse et al. (2017) yang menyatakan bahwa electronic recruitment dapat meningkatkan efektivitas perekrutan dan kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang 3 menyatakan bahwa electronic recruitment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-hitung sebesar 5,467 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,665. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki dedikasi, komitmen, dan semangat kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada

peningkatan kinerja. Hasil ini mendukung teori Saks (2022) yang menyatakan bahwa employee engagement merupakan kondisi psikologis yang mendorong individu untuk memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Secara simultan, electronic recruitment dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F-hitung sebesar 133,026 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,12 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh proses rekrutmen yang tepat, tetapi juga oleh tingkat keterlibatan karyawan setelah bergabung dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa electronic recruitment dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator keterlibatan karyawan yang berkaitan

dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih perlu mendapat perhatian manajemen. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat karyawan yang mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas harian secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi, tetapi juga oleh pengelolaan beban kerja yang proporsional. Selain itu, efektivitas electronic recruitment tidak hanya dilihat dari keberhasilan memperoleh kandidat, tetapi juga dari kesesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Proses seleksi berbasis teknologi memungkinkan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknis dan adaptasi digital yang baik sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa hubungan antara electronic recruitment dan employee engagement bersifat saling melengkapi. Proses rekrutmen yang efektif menghasilkan karyawan yang kompeten, sedangkan keterlibatan kerja memastikan bahwa kompetensi tersebut dimanfaatkan secara optimal

dalam aktivitas organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dalam proses rekrutmen, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasi yang memengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Electronic recruitment memberikan kontribusi awal dalam memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan pekerjaan. Namun, kesesuaian kompetensi tersebut perlu didukung oleh lingkungan kerja yang mampu mempertahankan motivasi dan komitmen karyawan dalam jangka panjang. Dalam konteks perusahaan, employee engagement berperan sebagai mekanisme penghubung antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan hasil kerja individu. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi menunjukkan kecenderungan untuk bekerja lebih fokus, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa 4 keterlibatan karyawan merupakan faktor strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Selain itu,

temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas electronic recruitment tidak hanya diukur dari efisiensi proses seleksi, tetapi juga dari kualitas penempatan karyawan. Sistem rekrutmen berbasis digital memungkinkan organisasi melakukan proses penyaringan kandidat secara lebih objektif dan sistematis. Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, integrasi antara sistem rekrutmen digital dan strategi peningkatan employee engagement merupakan pendekatan yang saling melengkapi. Rekrutmen yang efektif menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, sedangkan keterlibatan kerja memastikan bahwa kompetensi tersebut digunakan secara optimal dalam aktivitas organisasi. Kombinasi kedua faktor ini menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang berkelanjutan. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek non-teknis dalam pengelolaan karyawan, seperti komunikasi organisasi,

dukungan atasan, serta sistem penghargaan yang adil. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap organisasi sehingga memengaruhi tingkat keterlibatan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari proses manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Electronic recruitment berfungsi sebagai tahap awal dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sedangkan employee engagement berperan dalam mempertahankan dan mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada proses seleksi, tetapi juga pada pengembangan dan pemeliharaan keterlibatan karyawan secara berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini secara tegas menjawab tujuan dan pertanyaan penelitian yang diajukan. Pertama,

electronic recruitment terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Cabang Sumbagut, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,427 lebih besar dari t-tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 5,467 lebih besar dari t-tabel 1,665 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, electronic recruitment dan employee engagement secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh nilai F-hitung sebesar 133,026 lebih besar dari F-tabel 3,12 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan perlu mengoptimalkan sistem electronic recruitment secara konsisten guna memastikan kesesuaian kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi peningkatan employee engagement

melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan pemberian penghargaan yang adil. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa integrasi antara sistem rekrutmen dan keterlibatan karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada cabang perusahaan lain sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian 5 berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, atau work-life balance yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan metode penelitian campuran juga disarankan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perilaku karyawan dalam organisasi.

Resource Studies. Kapse, A. S., Patil, V. B., & Patil, N. (2017). E-recruitment and its impact upon on job seekers: A contemporary approach. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 4(3), 21–25
Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education. Saks, A. M. (2022). Employee engagement and its impact on job performance: Revisiting the role of HRM practices. *Human Resource Development Review*, 21(1), 5–28.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page. Gupta, S., & Thakur, R. (2022). Digital hiring and the effectiveness of recruitment automation. *International Journal of Human*