

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 mengharuskan seluruh sektor bisnis untuk bertransformasi digital. Terlebih dalam *Human Resource Management (HRM)*, yaitu *electronic Human Resources Management (e-HRM)*. PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (BNI) menerapkan e-HRM bernama DigiHC. *Job Tenure*, *Gender*, dan *Corona Fear* memungkinkan dapat memoderasi penggunaan e-HRM. Penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor-faktor apa yang berpengaruh untuk mengadopsi e-HRM dan mengetahui apakah faktor *Corona Fear*, *Gender*, dan *Job Tenure* berpengaruh pada penerimaan aplikasi DigiHC oleh PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (BNI) menggunakan model UTAUT.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan model *the Unified Theory Acceptance and the Use of Technology (UTAUT) -1* yang terdiri dari *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *Social Influence*, *Facilitating Condition*, *Behavioral Intention*, dan *Use Behavior*. *Social Isolation* merupakan variabel tambahan karena merupakan variabel bawaan dari Variabel *Corona Fear*. *Job Tenure*, *Gender*, dan *Corona Fear* akan menjadi variabel moderasi. Survei dilakukan oleh 395 karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (BNI) dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* dan dianalisis dengan SmartPLS menggunakan teknik *Structural Equation Modelling (SEM)*.

Penelitian ini menemukan faktor yang paling berpengaruh adalah hubungan antara *Social Influence* ke *Behavioral Intention*. *Job Tenure* dapat memoderasi hubungan antara *Effort Expectancy* ke *Behavioral Intention*; *Gender* memoderasi hubungan antara *Social Isolation* ke *Behavioral Intention*; dan *Corona Fear* memoderasi hubungan antara *Social Influence* ke *Behavioral Intention*. Ketiganya merupakan variabel moderasi.

Kata Kunci: *E-HRM*, UTAUT, *Corona Fear*, *Gender*, *Job Tenure*