

ABSTRAK

Perkembangan teknologi dan internet dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk mencari kandidat dengan jangkauan yang lebih luas dan dapat menjadi salah satu cara untuk mengefisiensikan proses administratif serta biaya pada perusahaan. Dalam proses *E-Recruitment*, nilai *Equal Employment Opportunity* (EEO) atau pemberian kesempatan serta perlakuan yang sama kepada setiap kandidat merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem *E-Recruitment* pada industri perbankan Indonesia, *Equal Employment Opportunity* (EEO) pada industri perbankan Indonesia, Kinerja karyawan pada industri perbankan Indonesia dan Pengaruh *E-Recruitment* dan *Equal Employment Opportunity* (EEO) terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan Indonesia secara simultan dan parsial.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan sampel 100 orang karyawan pada industri perbankan Indonesia.

Berdasarkan perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *E-Recruitment* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Industri Perbankan di Indonesia, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Equal Employment Opportunity* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Industri Perbankan Di Indonesia, serta terdapat pengaruh antara variabel *E-Recruitment* dan *Equal Employment Opportunity* (EEO) terhadap kinerja pegawai (Y) pada industri perbankan Indonesia secara simultan dan parsial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_h yang dihasilkan sebesar 24,366 dan F_t sebesar 3,090 atau $F_h > F_t$.

Berdasarkan hasil diperoleh, secara praktis peneliti menyarankan agar perusahaan memastikan teknologi yang digunakan agar sesuai dengan kebutuhan secara berkala, memberikan asuransi kesehatan serta insentif secara adil kepada setiap karyawan, mengadakan pelatihan dan menyediakan fasilitas yang mendukung pengembangan skill karyawan. Secara teoritis peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden dan menyebarkan kuesioner dengan jangkauan yang lebih luas, menambah variabel yang lebih kuat serta menggunakan teknik analisis dan teori yang berbeda.

Kata Kunci : Sumber daya manusia, *E-Recruitment*, *Equal Employment Opportunity* (EEO), Kinerja Karyawan