

## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberkesanan E-Rekrutmen dalam Kalangan Generasi Y**

MAZLINA BT CHE MALEK  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor  
mazlinamalek@kuis.edu.my

ONROSNAH BINTI WOON SOOI KIONG @ MOHD ALI  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor  
onrosnah\_woon@yahoo.com.my

NADWATUL HUSNA MUSTAPHA  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor  
nadwatul@kuis.edu.my

AZHARUDDIN HASHIM  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor  
azharuddin@kuis.edu.my

### **ABSTRAK**

Pengambilan pekerja merupakan suatu proses mencari dan mendapatkan pekerja yang berkualiti dan mampu meningkatkan produktiviti syarikat. Terdapat pelbagai cara yang digunakan oleh syarikat untuk mendapatkan pekerja. Antaranya ialah melalui pengiklanan di surat khabar, radio, televisyen, menggunakan khidmat agensi pekerjaan, mengadakan ekspo kerjaya dan beberapa cara yang lain. Namun, dengan perkembangan teknologi kini, pengambilan pekerja secara online (e-rekrutmen) telah diperkenalkan. E-rekrutmen ini lebih efektif dan dapat memudahkan urusan bagi proses pengambilan pekerja. Di Malaysia, kajian berkaitan e-rekrutmen ini masih baru dan mendapat perhatian dalam kalangan pengkaji. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen dalam kalangan generasi Y. Sebanyak 130 borang soal selidik telah diedarkan kepada generasi Y di Uda Holding Berhad. Kaedah ujian yang digunakan untuk menganalisis data ialah ujian korelasi *pearson* dan regrasi. Dapatan kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor kos yang efektif, maklumat mudah diperoleh dan kepelbagaian fungsi laman web dengan keberkesanan e-rekrutmen ini.

*Kata Kunci:* Rekrutmen, E-rekrutmen, Keberkesanan, Generasi Y

### **PENDAHULUAN**

Pengambilan pekerja atau rekrutmen merupakan proses mencari dan memilih pekerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan yang ditawarkan di sesebuah organisasi. Terdapat pelbagai cara yang boleh digunakan oleh sesebuah organisasi untuk mengambil pekerja antaranya ialah dengan melakukan pengiklanan di televisyen, surat khabar, radio, melalui program karnival kerjaya dan

lain-lain lagi. Namun, dengan perkembangan teknologi yang semakin berkembang menjadikan penggunaan internet sebagai sumber yang penting digunakan oleh sebahagian besar pencari pekerjaan bagi mencari maklumat berkaitan kekosongan pekerjaan yang ditawarkan oleh syarikat. Penggunaan internet dalam pencarian kerja dikenali sebagai *online recruitment* atau e-rekrutmen. (Bengkalis, 2019)

Sejajar dengan perkembangan teknologi ini, pencarian pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penggunaan pengambilan pekerja atas talian atau dikenali juga dengan e-rekrutmen. Selain membantu individu yang mencari pekerjaan, e-rekrutmen juga membantu bahagian sumber manusia agar lebih efektif dan efisien dalam menguruskan proses pengambilan pekerja. Berdasarkan kajian Malik (2018) e-rekrutmen dapat membantu dalam pencarian pekerja bagi skala yang besar. Dengan menggunakan sistem e-rekrutmen, majikan mendapat calon pekerja yang ramai bersesuaian dengan kelayakan yang telah ditetapkan. Malahan, majikan juga boleh mengemaskini kriteria-kriteria dan kelayakan pekerja yang dikehendaki untuk mengisi kekosongan jawatan tersebut.

Selain itu, platform ini juga mampu membantu organisasi dalam menjimatkan kos perbelanjaan untuk pencarian pekerja. Sistem e-rekrutmen dapat memudahkan bahagian sumber manusia dalam pencarian pekerja di masa akan datang dengan adanya penyimpanan data *resume* pekerja di dalam sistem *online*. Apabila pihak organisasi membuka peluang untuk mengisi kekosongan pekerjaan, maka akan ramai pemohon yang menghantar *resume*. *Resume* yang diterima ini akan ditapis berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi. Hanya yang layak sahaja akan dihubungi untuk menghadiri sesi temuduga. Bagi pemohon yang tidak berjaya, *resume* mereka juga akan disimpan. Pada masa akan datang, jika ada kekosongan pekerjaan, *resume* yang disimpan ini akan digunakan sebagai salah satu sumber untuk mencari pekerja pada masa akan datang.

Berdasarkan maklumat yang diperolehi daripada Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia (2018), penggunaan internet pada tahun 2018 mengalami peningkatan iaitu seramai 24.5 million pengguna pada tahun 2017 kepada 28.7 million pengguna pada tahun 2018. Peningkatan ini adalah sebanyak 4.2 million. Ini menunjukkan bahawa rakyat Malaysia semakin cakna dan arif berkenaan dengan kelebihan dan kebaikan penggunaan alatan elektronik.

Sejajar dengan transformasi dan pertumbuhan teknologi ini, sistem pengambilan pekerja telah berubah daripada sistem secara tradisional kepada sistem e-rekrutmen. Namun demikian, sistem e-rekrutmen ini telah mengundang ketidaktelusan calon dalam membuat *CV* ataupun *resume* agar mereka terpilih untuk menghadiri sesi temuduga dan dapat mengisi kekosongan jawatan yang ada. Hal ini mengundang masalah kerana pihak majikan perlu menjalankan sesi temuduga untuk calon yang tidak layak (Ramaabaaunu & Saranya, 2014). Sesi temuduga yang dijalankan untuk calon yang tidak layak adalah merupakan satu aktiviti yang menyebabkan pembaziran masa, tenaga dan beberapa kos lain yang terlibat.

Selain itu, keselamatan data peribadi calon juga berisiko untuk diceroboh oleh penggodam. Sistem e-rekrutmen akan meminta calon yang berminat untuk mengisi kekosongan jawatan memuat naik maklumat peribadi dan mengemaskini maklumat dari masa ke semasa. Ini secara tidak langsung memberi peluang kepada para penggodam kewangan di luar sana untuk mendapatkan maklumat peribadi mangsa. Oleh itu, penggunaan sistem e-rekrutmen ini mampu memberikan kesan yang sangat berbahaya kepada pekerja yang menggunakannya. (Shah, 2017)

Walaupun terdapat pelbagai masalah dalam e-rekrutmen, tetapi para pekerja masih menggunakan e-rekrutmen untuk memohon pekerjaan. Oleh itu, kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan pengambilan pekerja secara e-

rekrutmen dalam kalangan generasi Y. Kajian ini difokuskan kepada generasi Y kerana generasi Y merupakan generasi yang lahir di antara tahun 1981 hingga 2000 (Patti, 2018). Mereka amat bersesuaian dalam memberikan maklumat berkenaan dengan keberkesanan e-rekrutmen ini kerana mereka adalah pencari pekerjaan yang aktif dan arif dalam penggunaan sosial media (Kuppusamy & Ganesan, 2016). Malahan, Generasi Y juga merupakan generasi yang mendominasi sektor pencarian pekerjaan serta generasi yang pertama terfokus terhadap teknologi digital pada abad ini yang mencari pekerjaan (Sills & Stansfield, 2014).

Kajian ini dilakukan di UDA Holdings Berhad kerana syarikat ini menggunakan sepenuhnya sistem e-rekrutmen untuk proses pengambilan pekerja. Tambahan pula, syarikat ini mempunyai pekerja dalam kalangan generasi Y yang ramai iaitu seramai 130 orang daripada jumlah keseluruhan pekerja iaitu seramai 210 orang.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Keberkesanan e-rekrutmen**

Perkataan e-rekrutmen mula digunakan di dalam artikel pada era tahun 1990 dan berasal daripada dua kata tunggal iaitu E melambangkan elektronik dan rekrutmen pula adalah proses pengambilan pekerja yang bersesuaian dengan kerja kosong yang ditawarkan (Holm, 2010). Menurut Malik (2018), e-rekrutmen merupakan sistem yang sangat mudah digunakan berbanding sistem lain. Kajian ini juga selaras dengan kajian Francois A. Carrilat and d'Astous (2014) dan Awang, Ghouri, dan Khan, (2013) yang menyatakan bahawa e-rekrutmen merupakan suatu sistem yang membolehkan calon untuk membuat permohonan pekerjaan selama 24 jam dan 7 hari seminggu tanpa sebarang gangguan. Menurut Allden dan Harris (2013), proses e-rekrutmen adalah proses yang mengenalpasti individu-individu yang berbakat dalam mencari pekerjaan melalui internet. Kajian Allden dan Harris (2013) juga menunjukkan penggunaan e-rekrutmen merupakan sistem yang sangat kerap digunakan oleh calon dalam mencari pekerjaan.

### **Kos yang Efektif**

Kos ialah harga yang perlu dibayar untuk memperoleh dan mengeluarkan wang, masa, tenaga dan perbelanjaan untuk mendapatkan sesuatu (Pustaka D. B., Kamus Dewan Bahasa edisi ke empat, 2014). Menurut (Daoud, 2017), e-rekrutmen menyediakan perkhidmatan percuma kepada para pencari pekerja dengan hanya menggunakan internet dan meningkatkan masa dari segi proses memohon pekerjaan. Berdasarkan kajian daripada Ahmed et al., (2015) statistik membuktikan bahawa dengan sistem e-rekrutmen ini dapat menjimatkan kos, menjimatkan masa dan membolehkan calon mencari pekerjaan tanpa had masa ataupun waktu. Faktor kos sangat memberikan motivasi kepada pencari pekerjaan untuk memohon pekerjaan secara e-rekrutmen. Kajian ini juga disokong oleh (Lakshmi, 2012) yang menyatakan bahawa sistem e-rekrutmen ini sangat menjimatkan kos dan mampu menarik calon-calon yang mahir dengan skala pencarian calon yang lebih besar. E-rekrutmen membantu dalam menjimatkan kos pentadbiran dan operasi seperti calon hanya perlu menghantar *resume* mereka secara online. Malahan, calon juga boleh mengemaskini *resume* yang telah dihantar dengan hanya menekan set link bagi mengemaskini permohonan baharu (Malik & Mujtaba, 2018). Hal ini berbeza dengan sistem rekrutmen secara tradisional dimana pekerja sentiasa perlu mengemaskini *resume* mereka berkenaan dengan maklumat diri terkini mereka. Di samping itu, calon juga perlu mengemaskini CV mereka melalui pejabat pos atau menghantar secara manual kepada syarikat yang menawarkan

kerja kosong. Secara kesimpulannya, e-rekrutmen merupakan sistem yang memberikan banyak faedah kepada pemohon pekerjaan berbanding sistem tradisional kerana e-rekrutmen lebih menjimatkan masa, percuma dan lebih mudah digunakan.

### **Maklumat mudah diperolehi**

Menurut Kuppusamy dan Ganesan (2016), maklumat yang mudah diperolehi dapat menyumbang kepada keberkesanan e-rekrutmen. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa faktor maklumat mudah diperolehi mempunyai hubungan signifikan yang positif terhadap keberkesanan e-rekrutmen. Kini, kebanyakan syarikat telah mempunyai jaringan sosial media seperti laman facebook tersendiri, Instagram, dan LinkedIn sebagai salah satu platform utama untuk mempromosikan produk dan perkhidmatan syarikat serta untuk pengiklanan bagi mencari pekerja. Selain itu, pihak syarikat juga boleh mengiklankan pekerjaan baru di laman twitter, blogs, ataupun YouTube. Penyimpanan data secara *online* membolehkan calon menyimpan *resume* mereka di alam maya. Majikan pula memberikan peluang pekerjaan bagi yang calon yang pernah memohon pekerjaan untuk memohon semula pekerjaan melalui data simpanan secara *online* ini. Hal ini secara tidak langsung mempercepatkan proses pencarian calon untuk mengisi kekosongan jawatan yang ada. Calon juga boleh mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan walaupun sebenarnya mereka tidak memohon secara aktif pekerjaan tersebut (Irabor & Okolie, 2017). Melalui sistem e-rekrutmen ini maklumat seperti deskripsi kerja, gaji, faedah-faedah yang ditawarkan oleh syarikat mudah dicapai. Menurut Kourmentza, (2015) deskripsi kerja merupakan tanggapan pertama calon terhadap sesebuah syarikat itu kerana calon menganggap deskripsi kerja ini merupakan permulaan hubungan di antara majikan dan pekerja. Sekiranya permulaan deskripsi kerja ini tidak menarik perhatian calon, maka berkemungkinan besar akan menyebabkan calon tidak akan berminat untuk memohon pekerjaan yang diiklankan. Hal ini telah disokong oleh Polsa (2017) dan Ghazzawi & Accoume (2014) mengatakan paparan maklumat seperti latar belakang syarikat, kretiviti laman pengguna, ujian psikometrik dan personaliti yang disediakan syarikat mempengaruhi pemikiran calon untuk memohon pekerjaan di syarikat tersebut. Namun begitu, Ramaabaanu dan Saranya (2014) mengatakan terdapat permasalahan yang dihadapi oleh calon yang memohon pekerjaan iaitu sukar mendapat maklumbalas daripada pihak syarikat tentang jawatan yang dimohon. Hal ini kerana kebanyakan syarikat pada masa kini tidak menggalakkan calon untuk menghubungi syarikat bagi mengetahui status permohonan kerja mereka. Semasa sesi temuduga kebiasaannya pihak syarikat akan memberitahu calon yg seandainya calon berjaya, mereka akan dihubungi oleh wakil syarikat.

### **Kepelbagaian fungsi laman web**

Internet telah menjadi satu keperluan yang sangat penting bagi masyarakat pada masa kini. Keperluan penggunaan internet ini seolah-olah sama seperti keperluan asas manusia contohnya pakaian, makanan dan tempat perlindungan. Hampir keseluruhan urusan pentadbiran, perniagaan dan pelbagai urusan lain melibatkan sistem ini (Abdullah, 2018). Menurut Hussin, Rasul, dan Rauf (2013), laman web syarikat memaparkan berita-berita dan maklumat berkenaan dengan syarikat. Laman web syarikat pada masa kini turut memberikan kemudahan kepada pencari pekerjaan untuk mengenalpasti kekosongan-kekosongan pekerjaan yang ditawarkan. Menurut Chauhan, Buckley, dan Harvey (2013), contoh laman web yang boleh digunakan adalah seperti laman facebook. Selain laman facebook, Chauhan, Buckley, dan Harvey (2013) juga menyatakan bahawa Monster.com merupakan salah satu laman e-rekrutmen yang terbesar di dunia. Oleh itu, kepelbagaian fungsi laman web sangat memainkan peranan yang penting dalam menarik minat

calon untuk mengunjungi laman web sesebuah syarikat itu. Menurut Teoh, Tan, dan Chong (2013), kepelbagaian fungsi laman web merupakan antara faktor yang sangat mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen. Dapatan kajian ini dibuktikan apabila Musa (2006) mendapati kebanyakan laman web e-rekrutmen di Malaysia menghadapi masalah dari segi kepelbagaian fungsi laman web. Kriteria kepelbagaian fungsi ini seperti navigasi yang mengandungi hyperlinks, kepanjangan muka surat, search engine, dan indikasi lokasi pengguna yang membolehkannya mengakses laman web (Musa, 2006). Menurut Dhamija (2012), melalui paparan kekosongan kerja yang dipaparkan dalam laman web sesebuah syarikat membolehkan calon untuk menghubungi syarikat bagi memohon pekerjaan dan mengetahui dengan lebih lanjut akan kekosongan pekerjaan yang ditawarkan di syarikat tersebut. Dapatan kajian Kumudha dan Saranyapriyadarshini (2015) menunjukkan bahawa faktor yang paling mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen adalah kepelbagaian fungsi laman web berbanding peruntukan maklumat dan massa pengguna. Hal ini menunjukkan bahawa kepelbagaian fungsi laman web sangat memberikan kesan yang besar terhadap keinginan calon untuk memohon pekerjaan. Manakala, Priyadarshini, Sreejesh, dan Anusree (2017) laman web antara medium yang mempunyai maklumat yang banyak untuk calon mengetahui berkenaan sesebuah syarikat itu. Tambahan pula, ianya adalah saluran yang percuma untuk di layari oleh para pencari pekerjaan pada bila-bila masa sahaja. Antara kegunaan laman web ini ialah dari segi kemudahan untuk pelanggan, maklumat, pemasaran dan pembangunan syarikat (Wilson, Lin, Longstreet, & Sarker 2011).

## **METODOLOGI**

Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif. Data dikumpulkan dengan mengedarkan borang kaji selidik kepada semua generasi Y yang bekerja di Uda Holdings Berhad Kuala Lumpur. Borang soal selidik merupakan teknik pengumpulan data yang dipilih dalam kajian ini. Seramai 130 orang pekerja dalam kalangan generasi Y telah dipilih menjadi sampel kajian. Manakala sebanyak 77 set borang soal selidik telah diterima semula. Penentuan saiz sampel ini adalah berdasarkan Krejcie & Morgan (1970). Data telah dianalisis dengan menggunakan kaedah perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

## **DAPATAN KAJIAN**

Jadual 1 di bawah menunjukkan jadual analisis korelasi Pearson yang menunjukkan aras kepercayaan korelasi antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar adalah signifikan bagi hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen. Nilai korelasi di antara pembolehubah bersandar dan kesemua pembolehubah tidak bersandar berada pada tahap positif sederhana dengan keberkesanan e-rekrutmen. Bagi pembolehubah tidak bersandar yang pertama, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai korelasi dalam kajian ini pada nilai yang sederhana iaitu .594\*\*. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan positif sederhana antara faktor kos yang efektif dengan keberkesanan e-rekrutmen. Ini menjelaskan bahawa faktor kos yang efektif merupakan faktor yang mempengaruhi kepada keberkesanan e-rekrutmen iaitu ( $r=0.594$ ,  $p<0.05$ ). Manakala bagi pembolehubah tidak bersandar yang kedua pula, dapatan kajian ini menunjukkan nilai korelasi dalam kajian ini juga berada pada tahap yang positif sederhana iaitu .498\*\* sementara nilai signifikan pada tahap 0.01 (2-hujung). Hal ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif sederhana di antara faktor maklumat mudah diperolehi dengan

keberkesanan e-rekrutmen iaitu ( $r=0.498$ ,  $p<0.05$ ). Dapatan ini membuktikan bahawa faktor maklumat mudah diperolehi mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen dalam kalangan generasi Y di UDA Holdings Berhad.

Bagi pembolehubah tidak bersandar yang ketiga pula, dapatan kajian ini menunjukkan nilai korelasi positif sederhana iaitu pada tahap  $.593^{**}$ . Manakala nilai signifikan berada pada tahap 0.01 (2-hujung). Dapatan kajian menjelaskan bahawa terdapat hubungan positif sederhana dan signifikan di antara faktor kepelbagaian fungsi laman web dan keberkesanan e-rekrutmen iaitu ( $r=0.593$ ,  $p<0.05$ ).

Jadual 1: Jadual Analisis Korelasi Pearson

<b>Pembolehubah Tidak Bersandar</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Nilai Signifikan</b>
<b>Faktor Kos Yang Efektif</b>	<b>0.594**</b>	<b>.000</b>
<b>Faktor Maklumat Mudah Diperolehi</b>	<b>0.498**</b>	<b>.000</b>
<b>Faktor Kepelbagaian Fungsi Laman Web</b>	<b>0.593**</b>	<b>.000</b>

Jadual 2 di bawah pula menunjukkan analisa ujian regresi linear bagi dapatan kajian ini. Berdasarkan jadual di bawah, hasil analisis berganda menunjukkan nilai  $R^2 = 0.407$  (60%). Nilai ini dapat memberi gambaran mengenai variasi terhadap pembolehubah bersandar (DV). Berdasarkan jadual di bawah, beta ( $\beta$ ) yang paling mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen adalah kos yang efektif ( $\beta = 0.446$ ,  $p<0.01$ ). Oleh itu, jelas menunjukkan bahawa faktor kos yang efektif adalah yang paling mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen dalam kalangan generasi Y di UDA Holdings Berhad. Dengan ini secara keseluruhannya, faktor kos yang efektif merupakan faktor yang paling dominan ataupun mempengaruhi kepada keberkesanan e-rekrutmen dalam kalangan generasi Y. Dapatan kajian ini menyokong kajian, Fileborn, (2016) dimana Fileborn menyatakan bahawa facebook merupakan laman yang sangat efektif dimana calon tidak perlu membayarkan kos apapun untuk menggunakannya selagi rangkaian internet masih aktif dan tidak terputus. Manakala, menurut Marr & Resource, (2007) e-rekrutmen sememangnya menjimatkan kos dan memudahkan proses pengambilan pekerja. Menurut Polsa (2017) pula, kos yang sangat efektif ini merupakan salah satu kelebihan-kelebihan yang boleh didapatkan semasa menggunakan e-rekrutmen untuk memohon pekerjaan. Oleh itu, kos yang efektif merupakan faktor yang paling mempengaruhi keberkesanan e-rekrutmen berbanding maklumat mudah diperolehi dan kepelbagaian fungsi laman web.

**Jadual 2: Analisa Ujian Regresi Linear**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	.985	.427		2.252	.027
	Kos Yang Efektif	.463	.181	.446	2.565	.012
	Maklumat Mudah Diperoleh	-.196	.180	-.198	-1.087	.280
	Kepelbagaian Fungsi Laman Web	.469	.181	.406	2.592	.012
	<b>R Square = .407</b>		<b>Adjusted R Square = .383</b>			
<b>a. Dependent Variable: Keberkesanan_E-rekrutmen</b>						

## KESIMPULAN

Perkembangan teknologi kini, telah mengubah sistem pengambilan pekerja daripada sistem secara tradisional kepada sistem e-rekrutmen. Pencarian pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penggunaan e-rekrutmen. Selain membantu individu yang mencari pekerjaan, e-rekrutmen juga membantu bahagian sumber manusia agar lebih efektif dan berkesan dalam menguruskan proses pengambilan pekerja. E-Recruitment digemari kerana ianya merupakan teknologi yang memudahkan penyaringan dan penyingkiran automatik daripada aplikasi yang sesuai. Dengan itu calon dapat di saring dengan kadar yang lebih cepat. Malahan setelah kuota pemohon telah mencapai had maksimum, E-Recruitment akan menutup sendiri sistem itu agar tidak ada lagi calon baru untuk memohon jawatan yang sama dan memudahkan pihak pengurusan kerana telah mempunyai calon yang terhad. Oleh itu, menurut Gupta (2016) e-rekrutmen merupakan sistem yang memberikan banyak faedah berbanding sistem tradisional kerana e-rekrutmen lebih menjimatkan masa, percuma dan lebih mudah digunakan. Malahan, kajian Irabor dan Okolie (2017) mengatakan bahawa sama ada calon yang aktif ataupun pasif juga sangat suka menggunakan e-rekrutmen berbanding secara tradisional.

## Rujukan

- Abdullah, M. (2018, January 3). *Hadapi cabaran revolusi perindustrian 4.0*. Retrieved from Utusan Online: <http://www.utusan.com.my/rencana/utama/hadapi-cabaran-revolusi-perindustrian-4-0-1.583711#ixzz55uxWB2Sh>
- Ahmed, S., Tahir, H., & Warsi, S. W. (2015). E -Recruitment Transforming the Dimensions of Online Job Seeking: A case of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 96. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i1.6161>
- Allden, N., & Harris, L. (2013). Building a positive candidate experience: Towards a networked model of e-recruitment. *Journal of Business Strategy*, 34(5), 36–47. <https://doi.org/10.1108/JBS-11-2012-0072>
- Awang, M., Ghouri, A., & Khan, N. (2013). Impact of e-recruitment and job-seekers perceptions on intention to pursue the jobs. *Management & Marketing-Craiova*, 10(1), 47–57.
- Bengkalis, E. P. N. (2019). Danuri, E-Rekrutmen Politeknik Negeri Bengkalis 185, 8, 185–193.
- Chauhan, R. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2013). Facebook and personnel selection:

- What's the big deal? *Organizational Dynamics*, 42(2), 126–134.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.03.006>
- Daaud, H. M. (2017). Faktor Mempengaruhi Perekrutan Atas Talian Di Malaysia, (November), 0–3.
- Dhamija, P. (2012). E-Recruitment: a Roadmap Towards E-Human Resource Management. *Www.Researchersworld.Com*, III(3(2)), 33–39.  
<https://doi.org/10.1177/030913330102500103>
- Fileborn, B. (2016). Participant recruitment in an online era: A reflection on ethics and identity. *Research Ethics*, 12(2), 97–115. <https://doi.org/10.1177/1747016115604150>
- Francois A. Carrilat and d'Astous. (2014). leveraging social media to enhance recruitment effectiveness, 24(4), 474–495. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Ghazzawi, K., & Accoumeah, A. (2014). Critical Success Factors of the E-Recruitment System, 2(2), 159–170.
- Gupta, Y. (2016). Literature review on E-Recruitment : A step towards paperless HR, 7782, 79–84.
- Hussin, N., Rasul, M. S., & Rauf, R. A. (2013). Penggunaan Laman Web Sebagai Transformasi Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Pendidikan Islam - Article\_6\_V\_1\_Issue\_2.pdf, 1(2), 58–73. <https://doi.org/10.1016/j.neucom.2004.01.110>
- Holm, A. B. (2010). The Effect of E-recruitment On the Recruitment Process : Evidence from Case Studies of Three Danish MNCs Research Background, 570, 91–111.
- Irabor, I. E., & Okolie, U. C. (2017). E-Recruitment : Practices , Opportunities and Challenges, 9(11), 116–122.
- Kourmentza, C. D. C. and E. (2015). The Ultimate Guide to Job Posting.
- Kumudha, A., & Saranyapriyadarshini, C. (2015). A study on factors influencing perceptions of management students towards E- Recruitment. *Journal of Applied Research*, 1(8), 606–610.
- Kuppusamy, J., & Ganesan, J. (2016). A Study of factors contributing towards the effectiveness of E-recruitment among generation Y job seekers. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 3(12), 106–112. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2016.12.014>
- Lakshmi, S. L. (2012). E-RECRUITMENT : A BOOM TO THE ORGANIZATIONS IN THE COMPETITIVE WORLD, (November), 25–28.
- Malik, M. S. (2018). Impact of E-Recruitment on Effectiveness of HR Department in Private Sector of Pakistan, 8(2), 80–94. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12869>
- 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>
- Marr, E. R., & Resource, H. (2007). E-Recruitment : The Effectiveness Of The Internet As A Recruitment Source.
- Patti, M. G. (2018). *The American Health Care System*. Gewerbestrasse 11, 6330 Cham, Switzerland: Springer Nature.
- Polsa, T. (2017). Influence Of E-Recruitment Practices On Employee Retention in Multinational Corporations in Nairobi County.
- Priyadarshini, C., Sreejesh, S., & Anusree, M. R. (2017). Effect of information quality of employment website on attitude toward the website: A moderated mediation study. *International Journal of Manpower*, 38(5), 729–745. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0235>
- Pustaka, D. B. (2014). Kamus Dewan Bahasa edisi ke empat. Dewan Bahasa dan Pustaka.



- Pustaka, K. D. (2018). Dewan Bahasa dan Pustaka. Retrieved from Kamus Online: <http://prpm.dbp.gov.my/cari1?keyword=kamus%20online>
- Ramaabaanu, R., & Saranya, M. (2014). Importance and Problems of E- Recruitment. *International Journal of Research*, 1(9), 445–450.
- Rezaul Karim, M., Shelim Miah, M., Khatun Assistant Professor, A., & Khatun, A. (2015). E- Recruitment in Practice: A Study on Jobseekers' Perception in Bangladesh. *Global Disclosure of Economics and Business*, 4(10), 2305–9168. <https://doi.org/10.1227/01.NEU.0000349921.14519.2A>
- Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia. (2018). Internet Users Survey 2018: Statistical Brief Number Twenty-Three. cyberjaya. Retrieved from <http://www.mcmc.gov.my>
- Sills, M., & Stansfield, L. (2014). E-recruitment: A comparison with traditional recruitment and the influences of social media Specialisation option Human Resource Management, (September).
- Shah, M. (2017, oktober 16). brightowl. Retrieved from Overcoming The Challenges of Online Recruitment: <https://brightowl.pro/blogs/2017/10/overcoming-the-challenges-of-online-recruitment/>
- Teoh, W. M., Tan, S., & Chong, S. C. (2013). Factors Influencing Perceptions of University, 18(1), 123–142.
- Wilson, D. W., Lin, X., Longstreet, P., & Sarker, S. (2011). Web 2.0: A Definition, Literature Review, and Directions for Future Research. AMCIS 2011 Proceedings, (January), 1–11.