



Rekrutmen Karyawan dan Kinerja Karyawan: Sistematis Tinjauan Literatur

Heida Ifkari Safitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Korespondensi penulis: heida.ifkari.2304138@students.um.ac.id

Sopiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Alamat: Jl. Semarang No.5, Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

Abstract. *The purpose of this analysis is to analyze employee recruitment and employee performance. This research uses the systematic literature review method. The data source obtained from Scopus was 313 for the 2019–2023 period, and we continued with the exclusion and inclusion criteria to obtain 46 journals that were reviewed. The results of this research state that digitalization technology makes the employee recruitment process easier, one of which is distributing advertisements on the company's official website. The recruitment system needs to have a good framework to attract quality employees. Employee performance is also influenced by individual and organizational factors; therefore, companies need to consider the age and experience factors of a prospective employee. The company's strategy for its employees is also very important to increase employee productivity.*

Keywords: *employee, performance, recruitment.*

Abstrak. Tujuan penganalisisan ini untuk menganalisis rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literatur Riview*. Sumber data yang diperoleh dari scopus sejumlah 313 periode tahun 2019-2023 dan dilanjutkan kriteria eksklusi dan inklusi sehingga mendapatkan 46 jurnal yang di riview. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa teknologi digitalisasi mempermudah proses rekrutmen karyawan salah satunya penyebaran iklan disitus website resmi perusahaan. Sistem perekrutan perlu memiliki kerangka yang baik untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh faktor individual dan organisasi maka dari itu perusahaan perlunya mempertimbangkan faktor usia maupun pengalaman dari seorang calon karyawan. Strategi perusahaan untuk karyawannya juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Karyawan, Kinerja, Rekrutmen

LATAR BELAKANG

Berkembangnya teknologi yang sangat pesat dapat mendorong persaingan bisnis yang semakin ketat, baik dari segi teknologi mesin industri maupun teknologi informasi. Persaingan industri yang semakin ketat mengancam eksistensi perusahaan, perusahaan harus bisa mengikuti perkembangan zaman yang diamis agar tetap bisa survive dan eksis (Paramitha & Sari, 2022). Kriteria kualitas sumber daya manusia pada perkembangan persaingan indurstri harus ditingkatkan dan diperhatikan. Sumber daya yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik sangat penting untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Maulana et al., 2023). Untuk menemukan SDM yang kompeten dan berkualitas maka perusahaan perlu melaksanakan proses rekrutmen yang ketat.

Received September 07, 2023; Revised Oktober 02, 2023; Accepted November 13, 2023

*Heida Ifkari Safitri, heida.ifkari.2304138@students.um.ac.id

Oleh sebab itu perekrut harus selektif dalam perekrutan karyawan karena perusahaan saat ini tidak hanya bersaing dalam industri akan tetapi mereka juga dihadapkan tantangan untuk menemukan karyawan yang sesuai dan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan

Rekrutmen merupakan salah satu langkah kegiatan perusahaan guna menarik perhatian pelamar kerja yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Abdalla Hamza et al., 2021). Menurut Muduli (2020) untuk menarik pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dapat dilakukan melalui berbagai saluran media misalnya menggunakan berbagai macam metode rekrutmen seperti melalui iklan, sosial media, portal online, dari mulut ke mulut dsb. Tujuan dilaksanakannya rekrutmen yakni untuk mengisi jabatan yang sedang kosong dengan karyawan yang berkualitas dan cocok dengan bidang tersebut sebab jika karyawan tersebut kualitas dan kinerja yang baik serta sesuai dengan bidang jabatan yang kosong tersebut maka mereka akan memberikan manfaat baik untuk dirinya sendiri dan perusahaan (Alwi & Sugiono, 2020).

Kinerja merupakan salah satu faktor berkembangnya sebuah perusahaan (Ningtyas et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja mereka yang dilihat dari beberapa aspek yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian kerja serta kerjasama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Chong, 2022). Salah satu cara perusahaan dapat mencapai target dan tujuan adalah dengan memaksimalkan kinerja seluruh karyawannya. Menurut Malika & Irfani (2022) berpendapat bahwa perkembangan perusahaan, besar dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hal itu karena pada dasarnya, kinerja seseorang akan mempengaruhi kinerja tim dimana hal tersebut akan memberikan impact terhadap kinerja pada perusahaan secara keseluruhan. Dalam penelitian Suhaila et al., (2021) dan Alwi & Sugiono (2020) antara rekrutmen dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif, sebab proses perekrutan karyawan yang tepat dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan maka karyawan akan mampu untuk melakukan pekerjaan serta tugas yang diberikan sesuai dengan yang ditargetkan, sehingga kinerja tinggi seorang karyawan akan dapat dicapai. Berbeda dengan penelitian dari Novie et al., (2023) dan Elisa (2021) bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab terdapat kendala mengenai lokasi penempatan pekerjaan sehingga banyaknya rekrutmen yang mengundurkan diri.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan dan adanya inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka dari itu rumusan masalah dalam analisis ini adalah menganalisis kembali untuk memperbarui mengenai Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Kinerja Karyawan : Sistematis Tinjauan Literatur dalam sebuah perusahaan dengan PRISMA sebagai teknik analisis data.

KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen karyawan

Rekrutmen merupakan kegiatan yang melibatkan identifikasi keahlian, kualifikasi, kemampuan, motivasi serta pengetahuan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan untuk menarik serta menemukan pelamar agar mereka dapat bergabung kedalam perusahaan (Kharisma & Wening, 2023). Menurut Widowati & Agustin (2021) bahwa terdapat 2 jenis-jenis rekrutmen: 1) rekrutmen internal, perekrutan hanya dilakukan dalam lingkup perusahaan melalui mutasi atau promosi karyawan. 2) rekrutmen eksternal, perekrutan dilakukan diluar lingkup perusahaan. Memperluas informasi mengenai rekrutmen merupakan salah satu usaha perusahaan agar mendapatkan peluang karyawan yang berkualitas.

Kinerja karyawan

Menurut Rivaldo (2022) bahwa kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan sebuah organisasi dalam perusahaan. Sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan posisi jabatan yang ada, sebab kapasitas dan kualitas seorang karyawan yang baik dapat mencapai tujuan utama dari perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor untuk memungkinkan penciptaan kinerja karyawan yang optimal yakni kemampuan, motivasi dan peluang yang dimiliki karyawan (Wibowo et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan *Systematic Literatur Riview* (SLR) dengan proses pengolahan menggunakan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Riview*). Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis seluruh studi yang relevan pada suatu topik dan untuk mensintesis temuan studi dengan cara yang tepat. Data penelitian bersumber dari jurnal yang terakreditasi jurnal internasional. Sumber data penelitian ini diambil dari publikasi mengenai rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan.

Research Question

Uraian pertanyaan dalam penelitian merujuk dan disusun sesuai dengan kebutuhan topik penelitian.

RQ1. Apa ada pengaruh antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan?

Quality Assesment

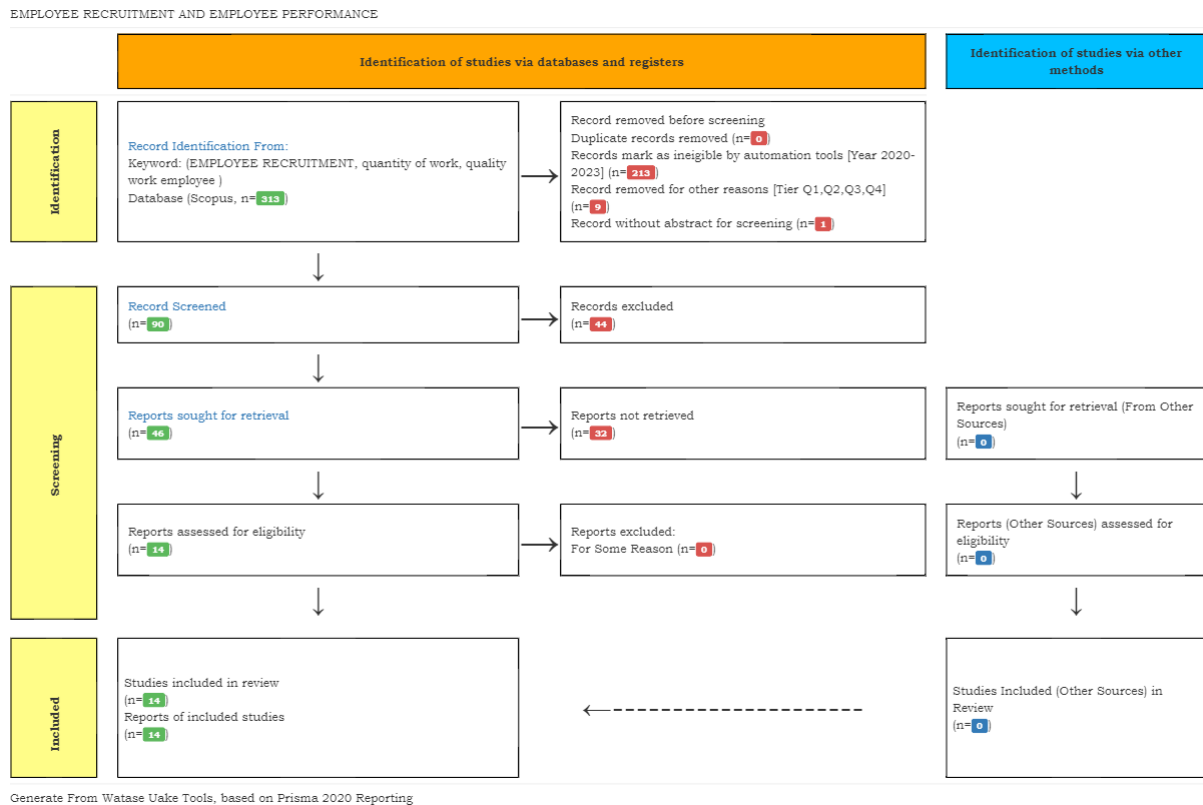
Quality assesment telah dibentuk oleh peneliti berdasarkan daftar rumusan masalah. Pada penelitian ini setiap jurnal akan disoltir berdasarkan beberapa ketentuan mengenai kriteria penilaian kualitas. Dari setiap QA akan diberikan jawaban ya atau tidak sehingga peneliti

mengetahui jurnal mana saja yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Berikut *quality assesment* pada penelitian ini :

QA1. Apakah jurnal tersebut terindeks scopus?

QA2. Apakah jurnal tersebut diterbitkan pada rentan tahun 2019-2023?

QA3. Apakah jurnal memiliki tujuan menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan?



Gambar 1. Metode PRISMA Systematic Review

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Di dapatkan 14 artikel sebagai refrensi dalam penelitian ini melalui beberapa tahap klalsifikasi kelayakan. Berikut merupakan klasifikasi dari jurnal yang diperoleh :

Tabel 1. Deskripsi Jurnal

Peneliti	Judul	Sitasi	Metode	Scopus
Pfiffelmann & Soulez	Persuasive effect of potential employees' names and photographs in a recruitment advertisement	2x	Kuantitatif Eksprimen	Q2
Stockman et al.	How can hospitals engage their current employees in the recruitment of qualified nurses? A referral bonus and self-determination perspective	5x	Kuantitatif	Q1
Keppeler & Papenfuß	Employer Branding and Recruitment: Social Media Field Experiments Targeting Future Public Employees	44x	Kuantitatif Eksperimen	Q1
Pan et al.	The adoption of artificial intelligence in employee recruitment: The influence of contextual factors	115x	Kuantitatif	Q1
Acikgoz, Y	Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration	203x	Kuantitatif	Q1
Panojan et al.	Work-life balance of professional quantity surveyors engaged in the construction industry	30x	Kuantitatif	Q2
Anju & Avanish	An advanced approach to the employee recruitment process through genetic algorithm	4x	Fuzzy	Q2
Kaur & Dubey	Employee Review Websites as Source of Recruitment Communication: The Role of Source Credibility, Realistic Information, and Specific Information	2x	Kuantitatif	Q3
Sobocka-Szczapa	Recruitment of Employees— Assumptions of the Risk Model	8x	Analisis kritis literatur	Q2
Moore et al.	Effects of employer management on employee recruitment, satisfaction,	26x	Kuantitatif	Q1

	engagement, and retention on large US dairy farms			
Kim et al.	Effect of Power Message on Employee Response and Job Recruitment in the Hospitality Industry	1x	Kuantitatif	Q1
Narayanamurthy & Tortorella	Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies	242x	Kuantitatif	Q1
Pessach et al.	Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming	153x	Kuantitatif	Q1
Caron et al.	Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention	15x	Kualitatif	Q1

Pembahasan

Jurnal yang ditulis oleh Narayanamurthy & Tortorella (2021) menempati urutan pertama dengan jumlah sitasi 242. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa meskipun tidak pada tingkat yang sama, pengaruh COVID-19 terhadap pekerjaan seperti lingkungan kerja di rumah, ketidakamanan kerja, dan koneksi virtual memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sirait (2022) dan Wardani & Aslami (2022) bahwa isu yang terkait work from home, kondisi kerja dan fasilitas, pelatihan karyawan mengenai penggunaan media yang digunakan, serta kualitas pengumpulan data yang mendukung strategi yang diterapkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Acikgoz, Y (2019) menempati urutan ke 2 dengan jumlah sitasi 203. Bahwa model integratif pencarian kerja dan rekrutmen karyawan ini menunjukkan adanya interaksi antara faktor tingkat organisasi dan faktor tingkat individu dalam mempengaruhi hasil rekrutmen karyawan dan aktivitas pencarian kerja. model ini mengusulkan agar rekrutmen dan pencarian kerja dapat diperiksa dengan menggunakan kerangka kerja bertingkat untuk kelompok pelamar organisasi yang tertarik pada posisi yang sama. Motivasi seseorang ketika mencari pekerjaan melibatkan baik faktor organisasional ataupun faktor individual (Syakarna et al., 2021).

Pada urutan ke 3 dengan jumlah sitasi 153 penelitian yang dilakukan oleh Pessach et al (2020). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kerangka kerja yang dirancang mampu meningkatkan keberagaman dan keberhasilan rekrutmen sekaligus memberikan rencana rekrutmen yang seimbang, dibandingkan dengan keputusan rekrutmen yang sebenarnya, meskipun ada trade-off di antara keduanya. Sejalan dengan hasil penelitian Diniarsa & Batu (2023) bahwa proses perekrutan yang baik ketika implementasi manajemen sumber daya manusia nya terstruktur dengan baik sehingga orang yang tepat akan ditempatkan yang tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Pan et al (2022) menempati urutan ke 4 dengan jumlah sitasi 115. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa penggunaan AI berdampak langsung pada proses perekrutan karyawan karena AI akan memberi perusahaan keunggulan kompetitif terkait karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Zurnali & Wahjono (2022) AI dapat memudahkan departemen SDM dalam melaksanakan perekrutan karyawan sebab AI dapat menganalisis calon karyawan yang sesuai untuk posisi jabatan yang kosong dengan cara memelihara database calon karyawan pada masa lalu.

Urutan ke 5 dengan jumlah sitasi 44 penelitian yang dilakukan oleh Keppeler & Papenfuß (2021). Didapatkan hasil bahwa secara keseluruhan iklan rekrutmen perusahaan memberikan dampak yang spesifik bagi populasi tertentu baik berdasarkan gender maupun usia. Selaras dengan penelitian oleh Zulkarnaen & Wendra (2022) bahwa dengan memaksimalkan pengiklanan rekrutmen akan memberikan metode rekrutmen yang mudah dijangkau bagi calon karyawan yang ada diluar perusahaan.

Pada urutan ke 6 penelitian yang dilakukan oleh Panojan et al (2022) dengan jumlah sitasi 30. Menurut penelitian ini, produktifitas dapat tercapai ketika pekerjaan dan kehidupan nyata mereka dapat seimbang. Namun, penelitian ini menemukan bahwa QS di Srilanka menghadapi masalah dalam pengelolaan pekerjaan karena beberapa faktor, seperti tenggat waktu, stres kerja, kompetensi, komitmen karir, dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan penelitian Faeni et al., (2021) bahwa perusahaan menggunakan strategi work life balance untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan karir mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Moore et al (2020) menempati urutan ke 7 dengan jumlah sitasi 26. Menurut penelitian ini salah satu cara untuk meningkatkan manajemen perusahaan adalah dengan meningkatkan proses rekrutmen dan mempertahankan karyawan yang baik. Dengan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan maka akan berdampak dengan beroperasinya perusahaan secara optimal (Rahmawati, 2019).

Para urutan ke 8 dengan jumlah sitasi 15 penelitian ini dilakukan oleh Caron et al (2020). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa program kelayakan kerja berhasil memerlukan kolaborasi pemerintah, masyarakat adat, dan industri. Selain itu, program penghubung, kesiapan kerja, kesiapan lokasi, pendampingan, kemajuan karir, dan pelatihan bahasa memengaruhi keberhasilan program. Sejalan dengan hasil penelitian Noor (2023) bahwa pentingnya berkolaborasi dengan tenaga kerja dan insinyur untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.

Jurnal yang ditulis oleh Sobocka-Szczapa (2021) dengan jumlah sitasi 8 menempati urutan ke 9. Dengan hasil penelitian bahwa ketergantungan antara faktor-faktor penentu seorang pekerja ini harus memungkinkan pengurangan risiko mempekerjakan karyawan yang tidak memenuhi syarat dan berkontribusi pada pengurangan proses rekrutmen yang tidak efektif. Sejalan dengan penelitian dari Prawira & Marinda (2023) bahwa perusahaan dapat mempertahankan pekerja yang menguntungkan sehingga dapat mengurangi risiko rekrutmen perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Stockman et al (2020) menempati urutan ke 10 dengan jumlah sitasi 5. Bahwa hasil dari penelitian ini menyatakan rumah sakit dapat meningkatkan kemungkinan dan kualitas rujukan perawat dengan mendukung otonomi permintaan rujukan mereka. Ini adalah cara penting untuk memperbaiki kebijakan rekrutmen rumah sakit. Hal ini sejalan dengan penelitian Ernawati & Lusiani (2019) bahwa rumah sakit dapat membentuk sistem rujukan khusus bagi pasien ke pelayanan lebih lanjut sebagai perbaikan rekrutmen.

Pada urutan ke 11 penelitian yang dilakukan oleh Anju & Avanish (2021) dengan jumlah sitasi 4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa teknologi akan membantu dalam perekrutan karyawan di masa depan karena parameter yang digunakan oleh teknologi sangat beragam, seperti pengalaman, kebutuhan mendesak, dll. Hal ini sejalan dengan penelitian Mugiarto et al (2023) bahwa pemanfaatan teknologi informasi menjadi upaya organisasi dalam mendukung efektivitas pencapaian tujuan perusahaan.

Jurnal yang ditulis oleh Kaur & Dubey (2020) dengan jumlah sitasi 2 menempati urutan ke 12. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa dikarenakan situs web independen perusahaan, seperti situs ulasan karyawan dan situs jaringan, dianggap lebih kredibel oleh para pencari kerja daripada situs web yang bergantung pada perusahaan karena memberikan informasi yang lebih spesifik dan realistis. Hal ini sejalan dengan penelitian Imawan et al., (2019) bahwa situs web perusahaan sebagai sumber terbaik dan kredibilitas dibandingkan dengan sumber rekrutmen lainnya.

Pada urutan ke 13 terdapat penelitian yang dilakukan oleh Pfiffelmann & Soulez (2021) dengan jumlah sitasi 2. Menyatakan bahwa personalisasi dan penargetan meningkatkan referensi diri, yang berdampak positif pada sikap terhadap iklan, keinginan untuk mengklik, dan keinginan untuk mengejar pekerjaan. Personalisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk pengambilan keputusan (Harvida & Wijaya, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Kim et al (2023) menempati urutan terakhir dengan sitasi 1. Menyatakan bahwa jika mengalihkan tanggung jawab ke staf layanan garis depan lebih efektif untuk meningkatkan layanan dan kepuasan pelanggan dengan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan pelanggan sehingga dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan dengan semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada customer (Nopra & Ratnawili, 2020).

KESIMPULAN

Perkembangan teknologi digitalisasi pada zaman sekarang sangat pesat sehingga perusahaan dapat memanfaatkan perkembangan ini untuk kemajuan serta mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya AI saat ini mempermudah proses rekrutmen karyawan. Salah satunya dengan penggunaan iklan sebagai proses rekrutmen untuk menjangkau calon karyawan yang ada di luar perusahaan sehingga mereka mengetahui bahwa di perusahaan tersebut ada posisi yang kosong dan sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan oleh perekrut. Diutamakan perekrutan di website resmi perusahaan sebab sumber web resmi merupakan sumber terbaik dan kredibilitas dibandingkan dengan sumber lainnya.

Sistem perekrutan perlu memiliki kerangka yang mampu memberikan perencanaan rekrutmen yang seimbang sehingga didapatkan sumber daya yang tepat untuk perusahaan sehingga meminimalisir risiko rekrutmen perusahaan. Jika kerangka rekrutmen yang dirancang buruk maka akan berdampak buruk kepada hasil rekrutmen dan kualitas karyawan yang diterima. Perekrutan merupakan salah satu cara untuk peningkatan manajemen perusahaan, dengan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi atau kinerja yang sesuai dengan bidangnya. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukannya kolaborasi dengan para tenaga kerja lainnya atau dengan pihak diluar organisasi.

Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh faktor individual maupun organisasi maka dari itu perusahaan perlunya mempertimbangkan faktor usia maupun pengalaman dari seorang calon karyawan. Salah satu faktor pendukung kinerja karyawan adalah penggunaan media yang efektif baik ketika WFH maupun WFO, sehingga dengan pemanfaatan tersebut dapat memudahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Strategi perusahaan untuk

karyawannya juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan strategi work life balance karyawan dapat merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan sehari-harinya. Jika karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., Yassin Sabir, B., Burhan Ismael, N., Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 2456–8678.
- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.009>
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Anju, K., & Avanish, K. (2021). An advanced approach to the employee recruitment process through genetic algorithm. *International Journal of Information Technology (Singapore)*, 13(1), 313–319. <https://doi.org/10.1007/s41870-020-00516-7>
- Caron, J., Asselin, H., & Beaudoin, J. M. (2020). Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention. *Resources Policy*, 68(June), 101793. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101793>
- Chong, D. (2022). The Effect of Employee Selection, Recruitment and Employee Skills on Employee Performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 94–101. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2.60>
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>
- Elisa, A. W. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31–40.
- Ernawati, E., & Lusiani, M. (2019). Studi Fenomenologi: Pelaksanaan Patient Center Care Perspektif Pasien dan Perawat di RS dr. Dradjat Prawiranegara Serang. *Faletehan Health Journal*, 6(3), 83–90. <https://doi.org/10.33746/fhj.v6i3.17>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Imawan, M. A., Cahyanti, M., Sardjono, M. W., & Swedia, E. R. (2019). Aplikasi Perekrutan Karyawan Menggunakan Metode Topsis Berbasis Web Pada Pt. Smesco Indonesia. *Sebatik*, 23(2), 343–351. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v23i2.781>
- Kaur, T., & Dubey, R. K. (2020). Employee review websites as source of recruitment communication: The role of source credibility, realistic information, and specific

- information. *Journal of Electronic Commerce in Organizations*, 18(3), 74–94. <https://doi.org/10.4018/JECO.2020070105>
- Keppeler, F., & Papenfuß, U. (2021). Employer Branding and Recruitment: Social Media Field Experiments Targeting Future Public Employees. *Public Administration Review*, 81(4), 763–775. <https://doi.org/10.1111/puar.13324>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Kim, J. H., Ahn, S., & Lee, E. (2023). Effect of Power Message on Employee Response and Job Recruitment in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 47(2), 303–327. <https://doi.org/10.1177/10963480211010992>
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Maulana, D., Haffid, M., Brillyanto, I., Akseptori, R., & Rachman, F. (2023). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis START-UP PEMULA MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis dibanding dengan cara subjektif lainnya [1]*. 8(1), 201–214.
- Moore, S. J., Durst, P. T., Ritter, C., Nobrega, D., & Barkema, H. W. (2020). Effects of employer management on employee recruitment, satisfaction, engagement, and retention on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 103(9), 8482–8493. <https://doi.org/10.3168/jds.2019-18025>
- Muduli, A., & Trivedi, J. J. (2020). Recruitment methods, recruitment outcomes and information credibility and sufficiency. *Benchmarking*, 27(4), 1615–1631. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0312>
- Mugiarto, M., Agustina, I., & Suryaman, W. (2023). Adopsi Teknologi Aplikasi Aset Dan Kompetensi Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Negara Di Sopa Kota Cimahi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4823–4835.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(October 2020), 108075. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>
- Ningtyas, S., Usanto, & Purnomo, nasib adi. (2022). PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KEY PERFORMANCE INDICATOR KARYAWAN PT ISS AREA UNIKA ATMAJAYA. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 02(01), 41–47.
- Noor, A. (2023). Peran Insinyur Dalam Pengembangan Ketenagakerjaan : Meningkatkan Produktivitas dan Kesejahteraan Dalam Industri. *jurnal kependudukan dan pembangunan lingkungan*, 4(1), 36–45.
- Nopra, D., & Ratnawili. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT DI KABUPATEN KAUR. *JEMS*, 1(1), 46–52. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>

- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 587–596.
- Pan, Y., Froese, F., Liu, N., Hu, Y., & Ye, M. (2022). The adoption of artificial intelligence in employee recruitment: The influence of contextual factors. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1125–1147. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1879206>
- Panojan, P., Perera, B. A. K. S., & Dilakshan, R. (2022). Work-life balance of professional quantity surveyors engaged in the construction industry. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 751–768. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1644759>
- Paramitha, R. P., & Sari, D. P. (2022). Pengaruh Persaingan Pasar dan Board Interlock terhadap Agresivitas Pajak Pasca Tax Amnesty. *InFestasi*, 18(1), InPress. <https://doi.org/10.21107/infestasi.v18i1.11119>
- Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., Chalutz Ben-Gal, H., Shmueli, E., & Ben-Gal, I. (2020). Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. *Decision Support Systems*, 134(March), 113290. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2020.113290>
- Pfiffelmann, J., & Soulez, S. (2021). Persuasive effect of potential employees' names and photographs in a recruitment advertisement. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 38(3), 303–317. <https://doi.org/10.1002/cjas.1604>
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(7), 3102–3110.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Sirait, S. A. (2022). Pengaruh Work From Home dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Perkreditan Rakyat Hisobhan. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dSPACE.UC.AC.ID/handle/123456789/1288>
- Sobocka-Szczapa, H. (2021). Recruitment of employees—assumptions of the risk model. *Risks*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/risks9030055>
- Stockman, S., van Hoyer, G., & van Hooft, E. A. J. (2020). How can hospitals engage their current employees in the recruitment of qualified nurses? A referral bonus and self-determination perspective. *Journal of Advanced Nursing*, 76(11), 2971–2981. <https://doi.org/10.1111/jan.14498>
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Syakarna, N. F. R., Krismonika, K., & Azizah, N. (2021). Analisa Komparasi Konsep Sumber Daya Insani (SDI) Konvensional dan Syari'ah. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic*

- (*MJSE*), 1(1), 48–61. <https://doi.org/10.24269/mjse.v1i1.3942>
- Wardani, S. T., & Aslami, N. (2022). Dampak Perubahan Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2, 635–638.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Widowati, R., & Agustin, A. (2021). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(11), 22–30. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Zulkarnaen, B., & Wendra, W. (2022). Analisis Tahapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Underwriter PT Asuransi Candi Utama. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 2(2), 146–160. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v2i2.76>
- Zurnali, C., & Wahjono. (2022). ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM REKRUTMEN. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 18(2), 119–124.