



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 24-30

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja perusahaan: Literature review

Dimas Hanedi Putra ¹, Leonita Yani Larasati ², Sherly Ariyanti Wibowo ³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma

dimashan37@gmail.com ¹, leonitayani19@gmail.com ², Sherlyariyanti610@gmail.com ³

Abstrak

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja berkualitas sesuai kebutuhan organisasi. Rekrutmen berfokus pada upaya menarik sebanyak mungkin pelamar potensial melalui berbagai strategi dan media, sedangkan seleksi bertujuan menyaring pelamar yang paling sesuai berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam kedua proses ini sangat menentukan efektivitas kerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Rekrutmen yang tepat memungkinkan organisasi memiliki kumpulan kandidat (talent pool) yang kuat, sementara seleksi yang akurat membantu memastikan bahwa individu terpilih benar-benar memiliki kompetensi dan nilai yang sejalan dengan budaya perusahaan. Dalam era persaingan global, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi rekrutmen dan seleksi yang adaptif, inovatif, serta berbasis teknologi agar mampu menjaring talenta unggul. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran penting rekrutmen dan seleksi dalam membentuk kualitas sumber daya manusia dan memberikan gambaran bagaimana penerapan yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memahami kedua proses ini secara menyeluruh, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Sumber Daya Manusia.

1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen esensial dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan terencana membantu organisasi memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks persaingan global, perusahaan dituntut untuk mampu menarik dan menyeleksi calon karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan yang terus berlangsung. Globalisasi membawa dampak signifikan pada berbagai aspek, termasuk ekonomi, budaya, politik, dan teknologi, yang semuanya saling terhubung dan memengaruhi strategi pengelolaan SDM di berbagai negara. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan global sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengembangkan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif, termasuk pemberian pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Proses seleksi yang dijalankan dengan cermat akan meningkatkan peluang mendapatkan karyawan yang tepat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi, baik dari sisi keuangan maupun non-keuangan. Rekrutmen dapat dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek hingga jangka panjang, melalui mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar penempatan karyawan baru sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. (Kurnia & Santoso, 2018) Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Setelah proses kegiatan rekrutmen untuk memperoleh para calon karyawan yang berkualitas selesai maka akan dihasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Proses ini memilih orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses

ini sangat bervariasi untuk setiap organisasi. Masing – masing menerapkan kebutuhan yang berbeda dalam perlakuan seleksi (Kurnia & Santoso, 2018)

Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis global yang ketat, maka penting bagi perusahaan untuk mendapat sumber daya manusia dengan talenta, keterampilan serta pengetahuan untuk mencapai tujuan dengan begitu perusahaan dituntut untuk mampu melakukan rekrutmen dan seleksi personel sesuai dengan kriteria yang diperlukan perusahaan (Juhari, Anshori, & Safrizal, 2024). Pada era sekarang ditengah perkembangan yang pesat orang atau organisasi harus sadar akan perlunya ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dengan kemampuan tinggi serta kompeten, SDM salah satu faktor yang tidak terlepas dari suatu organisasi dikemukakan bahwa sangat penting karena pada dasarnya merupakan perencana, pelaksana, dan juga penggerak dalam mencapai tujuan organisasi (Budiyanto, et al., 2023).

Masa saat ini tantangan dalam bisnis menjadi semakin kompetitif serta kompleks, adanya evolusi ajaran “produksi hanya apa yang diinginkan pelanggan” menegaskan penting untuk memahami dan merespon keinginan pelanggan dengan efektif, karena itu perencanaan personel, rekrutmen, dan seleksi merupakan bagian dari strategi perusahaan yang sangat penting terhadap proses pencapaian tujuan organisasi bisnis secara efektif dan efisien (Aulia, et al., 2024).

2. Metode Penelitian

Tinjauan pustaka merupakan kegiatan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, dan referensi lainnya yang relevan dengan tema tertentu. Kegiatan ini bertujuan untuk mengupas suatu permasalahan, bidang kajian, atau teori melalui deskripsi, ringkasan, serta evaluasi terhadap karya-karya terdahulu, sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai referensi yang menjadi dasar dalam penyusunan suatu penelitian (Rizkia et al., 2023). Penyusunan dan analisis pustaka yang memiliki kaitan erat dengan topik riset dikenal sebagai kajian literatur atau tinjauan pustaka. Dalam konteks metodologi penelitian bisnis, khususnya studi observasi, kajian pustaka memusatkan perhatian pada literatur yang membahas observasi sebagai pendekatan dalam penelitian bisnis (Deni et al., 2024). Mengidentifikasi dan menelaah referensi yang telah ada merupakan bagian penting dari proses penelitian. Informasi yang diperoleh dari studi literatur menjadi acuan dalam memahami penelitian sebelumnya dan membentuk dasar teori untuk penelitian yang akan dilakukan (Soeharso & Psikolog, 2023).

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses yang terdiri dari berbagai aktivitas untuk menemukan dan menarik individu yang memiliki motivasi, kompetensi, kemampuan, serta pengetahuan yang dibutuhkan guna mengisi kekosongan jabatan yang telah diidentifikasi dalam tahap perencanaan sumber daya manusia. Proses ini dimulai dari pencarian calon potensial hingga pengumpulan dokumen lamaran kerja (Sudiro, 2011). Selaras dengan pendapat tersebut, menurut Hanggraeni (2012), rekrutmen merupakan proses mencari dan menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan posisi tertentu dalam organisasi. Melalui kegiatan ini, organisasi berupaya mengumpulkan sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi kriteria (talent pool), yang nantinya akan diseleksi untuk memperoleh calon terbaik.

Seleksi

Menurut Schuler dan Jackson (1997), seleksi berkaitan erat dengan penempatan, di mana proses seleksi digunakan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi informasi mengenai calon karyawan guna menentukan siapa yang paling sesuai untuk mengisi posisi tertentu dalam perusahaan, baik untuk kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang. Seleksi juga dipahami sebagai tahapan pemilihan individu dari sejumlah pelamar yang dinilai paling memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk suatu posisi. Berdasarkan kondisi organisasi saat ini, proses seleksi memiliki peran yang sangat krusial karena perusahaan membutuhkan beragam keterampilan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Budiharjo, 2019).

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh individu yang bekerja dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya secara produktif.

Teori mengenai SDM banyak dipengaruhi oleh para ahli, salah satunya adalah *Gary Dessler*, yang menjelaskan bahwa manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Hasil dan Pembahasan

Jurnal yang ditulis oleh Saputra, Soleh, dan Gayatri (2020) menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis uji t (parsial) serta uji F (simultan atau Anova). Penelitian ini mengkaji pengaruh perencanaan sumber daya manusia (SDM), proses rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan perencanaan SDM menjadi faktor yang paling dominan. Selain itu, aspek lain seperti motivasi kerja, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa manajemen perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan yang terstruktur dengan baik dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Bank Indonesia disarankan untuk memperkuat kualitas pada tiga aspek utama, yakni perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan. Upaya yang bisa dilakukan mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja secara mendalam, seleksi karyawan yang ketat, peningkatan program pelatihan dan pengembangan, penerapan sistem penilaian kinerja yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Langkah-langkah ini diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian kedua oleh Halisa (2020) menggunakan pendekatan eksploratif dengan menelaah sejumlah artikel dari jurnal nasional maupun internasional. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh dari rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan, mengingat pentingnya SDM dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa baik secara individu maupun bersamaan, keempat variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara optimal sangat berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berprestasi.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Mudrikul Abror (2020) dengan pendekatan kuantitatif dan melibatkan seluruh karyawan CV. Yen's Delight di Samarinda sebagai populasi. Penarikan sampel dilakukan melalui metode sampling jenuh yang menghasilkan 73 responden. Data yang digunakan terdiri dari sumber primer dan sekunder, dengan teknik analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selain itu, digunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian koefisien korelasi serta uji F dan uji t. Hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) secara bersamaan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Secara terpisah, kedua variabel ini juga berpengaruh signifikan, dengan rekrutmen sebagai faktor dominan. Artinya, proses rekrutmen yang tepat dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan berkontribusi pada peningkatan performa perusahaan.

Penelitian keempat oleh Mubarok, Khasanah, Utami, Putra, dan Pratiwi (2021) menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari proses perencanaan dan seleksi terhadap kinerja pegawai, dengan fokus pada bagaimana perencanaan SDM dan mekanisme seleksi dapat memengaruhi produktivitas individu dalam organisasi.

Penelitian mengenai sistem rekrutmen di Lin's Ice Cream Semarang melibatkan 53 karyawan sebagai populasi dengan metode convenience sampling, dan sebanyak 44 orang menjadi responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa proses seleksi dan sistem rekrutmen memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Penelitian kelima oleh Lilstian (2022) menggunakan pendekatan kualitatif. Artikel ini menyoroti pentingnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang tepat dalam suatu organisasi. Penulis menekankan bahwa proses rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan untuk memperoleh kandidat yang sesuai dengan

kebutuhan serta budaya organisasi. Proses tersebut dimulai dari identifikasi kebutuhan SDM, penetapan jenis pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, serta jumlah tenaga kerja. Selanjutnya, pencarian kandidat dilakukan melalui berbagai media, seperti iklan lowongan kerja, media sosial, atau kerja sama dengan institusi pendidikan. Setelah menerima lamaran, perusahaan melanjutkan dengan proses seleksi yang bisa mencakup tes tertulis, wawancara, hingga tes psikologis. Tahap terakhir adalah penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, yang berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan dan mendukung kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan sistem perekrutan dan seleksi yang efektif, perusahaan dapat merekrut tenaga kerja yang mumpuni dan produktif.

Penelitian keenam oleh Christian, Kapitarau, dan Rerung (2023) bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja para pendeta di lingkungan GKI Tanah Papua. Penelitian ini melibatkan 114 pendeta yang dipilih berdasarkan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi positif terhadap kinerja para pendeta. Perencanaan SDM yang terstruktur membantu organisasi dalam memilih pendeta yang sesuai dengan kebutuhan. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan organisasi menjaring individu dengan kemampuan dan motivasi tinggi, sedangkan penempatan yang tepat berdampak langsung pada efektivitas kerja para pendeta. Penelitian mengenai pendeta GKI di Tanah Papua menunjukkan bahwa penempatan pendeta sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka sangat penting. Secara keseluruhan, perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja para pendeta. Oleh karena itu, ketiga aspek ini harus dikelola secara optimal agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi GKI di Tanah Papua.

Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi praktis. Pertama, GKI perlu menyusun strategi perencanaan SDM yang lebih baik. Kedua, sistem rekrutmen harus diperkuat. Ketiga, penempatan pendeta harus disesuaikan secara tepat dengan kompetensi individu. Dengan mengimplementasikan perbaikan pada ketiga aspek tersebut, diharapkan kinerja pendeta meningkat secara keseluruhan. Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, seperti terbatasnya responden yang hanya mencakup pendeta GKI di Tanah Papua, penggunaan metode pengumpulan data tunggal (kuesioner), serta belum mempertimbangkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja. Meski begitu, studi ini memberikan pemahaman yang berharga mengenai peran perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan terhadap performa kerja pendeta.

Penelitian ketujuh oleh Sakti, Ikhsan, Abdoellah, Zabidi, dan Anggara (2023) dilakukan dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner dan metode kuantitatif asosiatif-kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh dari proses rekrutmen, penempatan, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT LT. Penekanan utama adalah pentingnya pengelolaan SDM yang efektif di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan. Implikasinya, perusahaan harus memahami keterkaitan antara proses rekrutmen, penempatan yang tepat, tingkat keterlibatan karyawan, dan pencapaian kinerja agar dapat bersaing secara optimal di pasar.

Penelitian kedelapan oleh Kristianto, Saragih, dan Purba (2024) menggunakan gabungan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Metode yang digunakan mencakup uji normalitas, analisis deskriptif, serta uji validitas dan reliabilitas. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Aksara Mas, serta menilai secara simultan bagaimana perencanaan, rekrutmen, dan seleksi mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, ditemukan bahwa proses rekrutmen menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga terjadi pada pemilihan atau seleksi pegawai yang memperlihatkan pengaruh negatif terhadap performa kerja individu. Namun, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara perencanaan SDM, proses rekrutmen, serta seleksi dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Uji hipotesis yang dilakukan secara simultan melalui uji F menyatakan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Dari berbagai hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi merupakan elemen penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Dengan melakukan perencanaan tenaga kerja secara terstruktur, perusahaan dapat memperkirakan kebutuhan jumlah dan jenis tenaga kerja di masa mendatang. Hal ini juga membantu dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih terarah (Affandi et al., 2023). Menurut Gary Dessler (dalam Istikomah & Kushendar, n.d.), manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup sejumlah tahapan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan hubungan kerja, semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Teori yang Mendasari Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi tidak dapat dipisahkan dari teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa teori utama yang menjadi dasar dalam kedua proses ini adalah sebagai berikut:

Teori Kesesuaian (Person-Job Fit Theory) Teori ini pertama kali dikemukakan oleh John Holland (1985). Menurut teori ini, kesesuaian antara karakteristik individu dan persyaratan pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dalam konteks rekrutmen dan seleksi, teori ini mendorong perusahaan untuk mencari kandidat yang memiliki kesesuaian yang baik antara keterampilan, minat, dan nilai-nilai pribadi dengan pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi yang efektif akan memperhatikan kesesuaian ini untuk memastikan bahwa individu yang dipilih mampu bekerja dengan optimal.

Teori Kesesuaian Person-Organization (Person-Organization Fit Theory) Teori ini dikembangkan oleh Kristof-Brown, Zimmerman, dan Johnson (2005), yang berfokus pada kesesuaian antara individu dan organisasi, bukan hanya antara individu dan pekerjaan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, kesesuaian ini mencakup bagaimana nilai-nilai pribadi kandidat sejalan dengan budaya organisasi. Kandidat yang memiliki kesesuaian yang baik dengan budaya organisasi lebih mungkin untuk bertahan dan berkembang dalam jangka panjang, sehingga mengurangi tingkat turnover karyawan.

Model Seleksi Berdasarkan Kemampuan (Ability-Motivation-Opportunity Model) Teori ini mengemukakan bahwa karyawan yang efektif adalah mereka yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan potensi mereka. Dalam proses seleksi, perusahaan harus tidak hanya mengukur kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga menilai motivasi mereka untuk bekerja serta kesempatan yang ada bagi mereka untuk berkembang dalam organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen dan Seleksi

Beberapa faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Faktor-faktor ini antara lain adalah:

Budaya Organisasi: Budaya perusahaan dapat mempengaruhi cara rekrutmen dan seleksi dilakukan. Perusahaan dengan budaya yang sangat terstruktur mungkin lebih suka melakukan rekrutmen internal untuk menjaga stabilitas, sementara perusahaan dengan budaya yang lebih inovatif mungkin cenderung mencari ide dan bakat baru dari luar.

Teknologi: Kemajuan teknologi memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam melakukan rekrutmen, seperti menggunakan platform daring untuk menarik lebih banyak pelamar. Sistem pelacakan pelamar (ATS) juga semakin banyak digunakan untuk mempermudah penyaringan kandidat.

Persaingan Pasar: Di tengah persaingan global, perusahaan harus memiliki strategi rekrutmen yang lebih agresif dan berbasis data untuk menarik talenta unggul yang mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan tenaga kerja, perekrutan, dan seleksi memiliki peranan yang sangat vital dalam menjaga kelangsungan operasional suatu organisasi bisnis. Selain ketiga elemen utama dalam manajemen sumber daya manusia tersebut, beberapa literatur yang dikaji juga menekankan pentingnya proses penempatan tenaga kerja yang tepat. Sumber daya manusia

dipandang sebagai aset utama dan sangat bernilai bagi organisasi, mengingat peran manusia dimulai dari tahap perencanaan hingga menjadi pelaksana dari berbagai kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Referensi

- Abror, M. (2020). Pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 152-161.
- Affandi, A., Suyatin, H., Wicaksono, W., & Wicaksono, N. (2023). Strategi perencanaan sumber daya manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Aulia, M. R., Solehudin, Hasyim, W., Anshori, M. I., Sondeng, S., Risdiana, A., ... Hapsara, O. (2024). Manajemen sumber daya manusia yang terarah pada strategi. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Budihardjo, A. (2017). *Pengelolaan pengetahuan dalam organisasi modern*. Jakarta Selatan: Efektif Berinovasi Meraih Sukses.
- Budiharjo. (2019). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. B., Permatasari, R. D., Wijaya, I. M., Suryanto, D., & Djerubu, D. (2023). *Konsep dan praktik manajemen SDM*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Christian, F., Kapitarau, N., & Rerung, A. (2023). Analisis pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja pegawai GKI di Tanah Papua. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, hlm. 20–28.
- Deni, A., Albanjari, F. R., Nurofik, A., Anwar, Bakri, A. A., Suryathi, W., & Anshori, M. I. (2024). *Teknik penelitian dalam dunia bisnis*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management edisi ke-14: Konsep manajemen SDM modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halisa, N. N. (2020). Tinjauan literatur: Pengaruh sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, hlm. 14–22.
- Hanggraeni, D. (2012). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Universitas Indonesia Publishing.
- Hariandja, M. T. (2002). *Strategi pengelolaan SDM: Dari perekrutan hingga peningkatan produktivitas*. Jakarta: Grasindo.
- Hermina, C., Aulia, F., Safitri, S., & Noor, M. H. (2020). Implikasi kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di usaha rumahan Q Patyy. *Psycho Holistic*, 2(1), hlm. 167–183.
- Hermino, A. (2013). *Identifikasi kebutuhan organisasi sekolah melalui asesmen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istikomah, & Kushendar, D. H. (tanpa tahun). *Manajemen SDM: Pendekatan praktis dalam organisasi sektor publik dan swasta*. [n.p.]: Penerbit Adab.
- Juhari, Anshori, M. I., & Safrizal, H. B. (2024). Kecerdasan buatan dalam perekrutan dan seleksi SDM: Kajian pustaka sistematis. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, hlm. 298–314.
- Kertati, I., Sunarti, Zebua, R. S., Payangan, O. R., Wijayanti, T. C., Cahyani, A. T., & Irmadianai, N. D. (2023). *Strategi manajemen SDM dalam era digitalisasi bisnis*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kristianto, Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Dampak perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi terhadap kinerja pegawai di PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, hlm. 55–66.
- Lilistian, Y. F. (2022). Implementasi proses rekrutmen, seleksi, dan akurasi penempatan tenaga kerja. Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Dosen, dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, hlm. 195–205.
- Mubarok, M. F., Khasanah, N., Utami, P., Putra, F. M., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh sistem rekrutmen dan seleksi terhadap performa pegawai Lind's. Dalam *E-Proceeding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, hlm. 612–619.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Pemanfaatan teknologi digital dalam pengembangan sumber daya manusia. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, hlm. 366–386.
- Nugroho, Y. A. (2020). *Strategi manajemen SDM profesional di dunia kerja modern*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurbaya, S. (2020). *Pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks revolusi industri 4.0*. Makassar: Nas Media Pustaka.

- Rizkia, N. D., Istianingsih, N., Nuryanto, U. W., Surya, A. P., Susriyanti, Rahmat, & Atmoko, A. D. (2023). *Pendekatan ilmiah dalam metodologi penelitian bisnis*. (n.p.): CV Intelektual Manifes Media.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). *Kontribusi rekrutmen, penempatan, dan loyalitas kerja terhadap performa karyawan PT LT di Jakarta*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, hlm. 1–10.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. (2020). *Dampak dari perencanaan SDM, proses rekrutmen, serta penempatan pegawai terhadap hasil kerja di Kantor BI Bengkulu*. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1997). *Pengelolaan sumber daya manusia: Perspektif abad ke-21 (Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Sinurat, S. P. (2008). *Panduan praktis rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang efektif*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.