

Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan

Julia Tiana¹, Julia Salsabila², Sri Wahyuni³, Shanty Komalasari⁴

Program Studi Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin, Indonesia

email: juliatiaa.naaaa@gmail.com, salsajulsa@gmail.com* wwsriw@gmail.com
shantykomalasari@uin-antasari.ac.id

Citation: Tiana, J., Salsabila, J., Wahyuni, S., & Komalasari, S. (2023). Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 377–386.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/243>

DOI: <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.243>

Publisher's Note: *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)* stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

One of the ways companies get prospective workers who have high work results is by manifesting the recruitment and selection process. An agency needs to recruit prospective workers who match the criteria needed with the aim of being able to carry out the job desks that have been determined in certain positions. Finding prospective workers who have competencies and criteria that are in accordance with the needs of an agency is quite complicated so it requires a special scheme during the recruitment and selection process. This research discusses whether the recruitment and selection system has an influence on employee work commitment, this research uses a literature study method that examines several sources that examine the application of the recruitment and selection system to increase employee work commitment.

Keywords: Commitment, Employees, Motivation, Recruitment, Selection

Abstrak.

Salah satu cara perusahaan mendapatkan calon pekerja yang mempunyai hasil kerja yang tinggi salah satunya dengan cara memanifestasikan proses rekrutmen dan seleksi. Sebuah instansi perlu merekrut calon-calon pekerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dengan tujuan supaya bisa menjalankan jobdesk-jobdesk yang sudah ditetapkan dalam jabatan tertentu. Mencari calon-calon pekerja yang mempunyai kompetensi serta kriteria yang memang sesuai dengan kebutuhan suatu instansi adalah hal yang lumayan rumit sehingga membutuhkan skema khusus pada saat proses rekrutmen dan seleksi tersebut. Pada penelitian ini membahas mengenai apakah sistem rekrutmen serta seleksi mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang mengkaji beberapa sumber yang meneliti mengenai pengaplikasian sistem rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen, Karyawan, Motivasi, Rekrutmen, Seleksi

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawannya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan juga waktu. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi yaitu dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi (Dzahabiyah & Farla, 2022). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi. Vroom berpendapat kinerja berbanding sejalan dengan motivasi dan kemampuan (Aziz et al., 2017).

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada beberapa cara untuk sebuah instansi memperoleh calon pekerja yang mempunyai hasil kerja yang tinggi salah satunya dengan cara memanifestasikan proses rekrutmen dan seleksi. Sebuah instansi perlu merekrut calon-calon pekerja yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dengan tujuan supaya bisa menjalankan jobdesk-jobdesk yang sudah ditetapkan dalam jabatan tertentu. Mencari calon-calon pekerja yang mempunyai kompetensi serta kriteria yang memang sesuai dengan kebutuhan suatu instansi adalah hal yang lumayan rumit sehingga membutuhkan skema khusus pada saat proses rekrutmen dan seleksi tersebut. Selain itu, keberhasilan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh dedikasi organisasi. Indayang et al. menegaskan bahwa ada dampak yang menguntungkan antara dedikasi dan keberhasilan staf. Bahwa kepemimpinan harus memperhatikan perasaan hubungan dan persatuan pekerja. Loyalitas digambarkan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuan dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Wirawan, komitmen organisasi adalah rasa keterhubungan dan ikatan psikologis dan tubuh pekerja ke perusahaan tempat mereka bekerja atau bergabung. (Kesuma et al., 2019).

Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu fungsi dasar sumber daya manusia. Rekrutmen berbeda dengan seleksi. Walker, Feild, Giles, Armenakis, dan Bernerth (2009) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sejumlah besar orang yang berkualitas untuk dipekerjakan. Ini melibatkan perencanaan sumber daya manusia untuk desain pekerjaan, deskripsi pekerjaan, analisis pekerjaan, menciptakan kesadaran antara lain. Proses rekrutmen, di sisi lain, adalah proses yang dengannya organisasi memutuskan siapa yang akan dan tidak akan diizinkan untuk bergabung dengan organisasi. Prosedur yang dipilih berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan berikutnya, dari satu pekerjaan ke pekerjaan berikutnya, dan dari satu negara ke negara berikutnya. (Otoo et al., 2018).

Perekrutan dan seleksi melibatkan proses pengambilan keputusan timbal balik multi-tahap di mana pencari kerja dan organisasi perekrutan saling memperoleh informasi tentang satu sama lain. Pada setiap tahap, mereka mengevaluasi apakah mereka masih menganggap pihak lain menarik dan memutuskan apakah mereka ingin melanjutkan proses tersebut atau tidak. (Wesche & Sonderegger, 2021). Menurut Tony, perekrutan memiliki dampak yang menguntungkan pada keberhasilan staf. Karena jumlah tuntutan material oleh pekerja dan perbaikan pada bangunan nyata tidak tepat, seringkali ada konflik.

Dimensi perekrutan dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun

2013 mengenai revisi kedua untuk peraturan pemerintah termasuk kompetitif, adil, objektif, terbuka, bebas dari praktik cangkok, dan tidak diganti. Proses ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan hukum dan aturan yang ditetapkan, tetapi terjadinya perekrutan ditemukan dalam aspek kompetitif yang dapat diposisikan sebagai keadaan konflik atau persaingan. Menurut Singopdimedjo di Sutrisno, pekerjaan adalah proses mencari, mencari, dan memikat kandidat untuk bekerja untuk perusahaan. Menurut presiden Republik Indonesia, prosedur kerja telah dibuat, yaitu peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun 2013 mengenai revisi kedua ke peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 mengenai pembelian pegawai negeri sipil. Tujuannya adalah untuk menciptakan pegawai pemerintah yang terintegrasi, tidak memihak, berpengetahuan, terampil, berkinerja tinggi, dan kaya. (Dzahabiyah & Farla, 2022).

Ekwoaba, Ikeije, dan Ufoma (2016) mengemukakan bahwa keterkaitan rekrutmen dengan kinerja sangat berpengaruh untuk keberhasilan dan kinerja bisnis suatu instansi. Strategi rekrutmen yang benar dan didukung dengan ketetapan ketentuan berdasarkan dengan kebutuhan suatu instansi. Sehingga pencapaian target perusahaan bisa tercapai dengan maksimal serta biaya rekrutmen yang dikeluarkan bisa seimbang dengan merekrut calon-calon pekerja yang terbaik (Azmy, 2018). Terdapat enam komponen yang harus diperhatikan dalam proses seleksi yaitu pendidikan, sumber acuan dari si pelamar, pengalaman, kondisi fisik (sehat atau tidaknya), tes tertulis, dan wawancara (Kesuma et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (studi literatur) dari beberapa penelitian terdahulu. Pengumpulan data pada penelitian ini memakai kajian pustaka yang diperoleh dengan cara mengumpulkan jurnal-jurnal atau buku yang kemudian ditelaah dan dikaji untuk memperoleh kesimpulan (Mardalis, 1999). Kajian Pustaka sendiri merupakan salah satu metode penelitian yang dilakukan dengan mendalami, menelaah serta mengidentifikasi data maupun informasi dari literatur baik dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dikerjakan ataupun dari jurnal-jurnal ataupun buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang paling awal dan paling dikenal adalah rekrutmen, seleksi, dan evaluasi. Jika kita memperhatikan studi perintis tentang pemilihan personel, kita akan melihat bahwa kemajuan ilmiah dan praktis Eropa terjadi dari awal abad ke-20 hingga saat ini (García-Izquierdo et al., 2013). Menurut Singopdimedjo di Sutrisno (2010: 45), pekerjaan adalah proses mencari, mencari, dan memikat kandidat untuk bekerja untuk perusahaan. Menurut presiden Republik Indonesia, prosedur kerja telah dibuat, yaitu peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 78 tahun 2013 mengenai revisi kedua ke peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 mengenai pembelian pegawai negeri sipil. Untuk mencapai karyawan sipil yang terintegrasi, tidak memihak, kompeten, profesional, berkinerja tinggi, dan kaya, penting untuk memiliki pegawai negeri yang kompeten yang bebas dari korupsi, kolaborasi, dan favoritisme.

Gomez-Mejia menggambarkan "perekrutan" sebagai proses mengutip kumpulan karakteristik kandidat pekerjaan tertentu. Tahap pertama dalam proses dimulai saat bisnis mempromosikan di pasar kerja untuk menarik kandidat yang memiliki kualitas yang diiklankan. Kandidat yang mungkin dapat ditemukan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Proses

mempekerjakan atau tidak mempekerjakan disebut sebagai seleksi, dan ini adalah tahap kedua dalam prosedur lamaran, dengan mempertimbangkan pilihan di setiap contoh. Dalam hal sifat atau kesuksesan yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan riset ketenagakerjaan, kandidat dipilih berdasarkan karakteristik tersebut. Hasil penilaian pelamar bervariasi. Selain itu, ada juga wawancara dan ujian lain yang digunakan dalam proses seleksi. Setiap calon yang mendapat nomor lebih kecil akan dianggap gagal dalam seleksi (Jiarakorn et al., 2015).

Menurut Robbins dan Timothy (2008: 100), dedikasi digambarkan sebagai negara di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuan mereka dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Wirawan (2014: 713), komitmen organisasi adalah rasa keterhubungan dan ikatan psikologis dan tubuh pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja atau bergabung. Menurut Robbins dan Timothy (2008: 101), dedikasi perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi sebuah dimensi yaitu emosi yang tulus untuk kelompok dan prinsip serta cita-cita mereka.

Tujuan rekrutmen yaitu menerima calon pekerja sebanyak mungkin dengan kriteria sebuah instansi dari beberapa referensi sehingga memperkenankan akan terdapat calon pekerja dengan kualitas di atas rata-rata. Tujuan lainnya yaitu dalam rangka melengkapi prinsip yang ada dalam rekrutmen yaitu *the right man on the right place at the right time*. Lewat rekrutmen, di dapatkan calon-calon pekerja yang berdasarkan dengan kebutuhan suatu instansi (Utama, 2020). Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah pencarian bakat dan evaluasi. Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar yang sesuai, sedangkan seleksi adalah proses memilih satu kandidat dari sekelompok prospek berdasarkan kriteria tertentu dan kecocokan antara orang dan posisi. Akibatnya, kedua tugas privasi ini sangat berbeda. Namun, di bidang akademik, pakar SDM memainkan peran kecil dalam pekerjaan dan seleksi. Hal ini disebabkan fakta bahwa akademisi yang mengatur, seperti profesor penuh, terus menganggap diri mereka bertanggung jawab dan paling siap untuk memilih dan mengelola karyawan akademik mereka, dan mereka menerima sedikit atau tanpa intervensi (Herschberg et al., 2018).

Menurut Samsudin, tujuan rekrutmen yaitu memperoleh calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih calon karyawan berdasarkan dengan kriteria yang diperlukan oleh sebuah instansi. Tujuan utama dari hasil rekrutmen merupakan cara untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan suatu jabatan tertentu, sehingga calon karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan maksimal serta bisa bekerja dengan waktu yang lama (Wahyono, 2019). Rekrutmen sangat berpengaruh bagi instansi untuk memperoleh kinerja, baik bagi instansi itu sendiri ataupun bagi para pekerja yang terlibat didalamnya (Yanto & Sitio, 2020).

Menurut Rivai, rekrutmen merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan pada saat sebuah instansi memerlukan pekerja hingga memperoleh calon pekerja yang sesuai dengan kriteria atau posisi yang dibutuhkan. Setelah selesai proses rekrutmen, dan kemudian calon pekerja diterima menjadi bagian dari instansi, maka kontribusi karyawan, loyalitas, serta rasa bangga harus dimiliki oleh pekerja tersebut, karena pekerja memiliki peran penting bagi sebuah instansi tempatnya bekerja. Selain itu, hubungan yang positif antara suatu instansi dan pekerjanya juga harus diciptakan dengan berujuan meningkatkan kinerja karyawan. Jika para pekerja mempunyai hubungan baik dengan tempatnya bekerja, maka akan memberikan dampak positif bagi instansi tersebut. Sebaliknya, jika para pekerja tidak mempunyai hubungan baik, maka dapat memberikan dampak negatif bagi instansi tersebut. Adapun faktor yang

mempengaruhi kinerja seorang pekerja dapat dilihat dari motivasi, karena semakin besar motivasi yang diberikan oleh instansi, maka para pekerja akan lebih berusaha dan bersemangat dalam menjalani pekerjaan (Ardillah et al., 2020).

Sinambela (2016) menyebutkan proses rekrutmen merupakan proses penarikan calon pekerja yang sesuai dengan kebutuhan diwaktu yang sesuai, jumlah yang mencukupi, dengan kriteria tertentu, serta mendorong atau membuat mereka tertarik untuk melamar pekerjaan di sebuah instansi (Baruno & Permatasari, 2020). Barbar (1998) menunjukkan bahwa ada dua fase penting dari proses rekrutmen yang sangat penting untuk proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Pertama, untuk menarik sejumlah besar pelamar dan yang kedua adalah kemampuan Divisi Sumber Daya Manusia untuk membuat pilihan terbaik dari total pelamar (Barbar, 1998). Menurut Barber, Wesson, Roberson dan Taylor (1999) proses rekrutmen efektif jika membawa cukup banyak aplikasi dan proses seleksi ditangani dengan mudah. Efektivitas proses seleksi secara langsung dipengaruhi oleh apa saja yang terjadi selama proses rekrutmen (Otoo et al., 2018).

Perekrutan karyawan dan kegiatan pencarian kerja dapat dilihat sebagai dua perspektif yang berbeda dari proses yang sama, dan tidak seperti literatur yang ada saat ini, harus dipelajari secara bersamaan dalam mode bertingkat. Implikasi metodologis dari pernyataan ini sangat penting. Mempertimbangkan efek tingkat organisasi saat mempelajari efektivitas aktivitas pencarian kerja dapat membantu menjelaskan mengapa aktivitas pencarian kerja tertentu mungkin lebih atau kurang efektif dalam keadaan yang berbeda. Demikian pula, variabel pada tingkat individu yang mempengaruhi strategi pencarian kerja mungkin penting dalam menjelaskan mengapa praktik perekrutan tertentu tampaknya lebih penting daripada yang lain (Acikgoz, 2019).

Adapun dari pendapat lain, menurut Simamora, proses rekrutmen mempunyai beberapa penting yang harus diperhatikan diantaranya: (1) Penyusunan strategi untuk merekrut, pada saat menyusun strategi, bagian sumber daya manusia berkewajiban dalam menetapkan kapasitas pekerjaan, mengenai seperti apa calon pekerja yang akan direkrut, dimana dan kapan; (2) Pengeliminasi calon-calon pekerja yang tidak lolos, setelah berkas lamaran diterima, langkah selanjutnya adalah memfilter untuk mengeliminasi calon yang tidak sesuai dengan kriteria yang diperlukan. Pada proses ini, harus ada perhatian besar menanggulangi eliminasi dikarenakan alasan yang tidak tepat, sehingga dalam proses ini diperlukan kecerdasan dari pihak; dan (3) Pembuatan kumpulan pelamar, proses ini terdiri dari calon-calon pelamar yang sudah ditentukan oleh perekrut dan merupakan calon-calon yang layak jabatan yang diperlukan.

Adapun dalam proses pelaksanaan rekrutmen menurut Wasistiono terdapat tiga hal yang terdapat didalamnya yaitu: (1) Sistem sentralisasi, yaitu pengaplikasian difokuskan pada pemerintah pusat saja; (2) Sistem desentralisasi, yaitu pengaplikasian rekrutmen seluruhnya diberikan kepada masing-masing daerah baik provinsi ataupun kabupaten/kota; dan (3) Sistem perpaduan sentralisasi dan desentralisasi, yaitu ada pembagian intensitas dalam pelaksanaan rekrutmen antara pusat dan daerah (Sephinna et al., 2013).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengatakan mengenai prosedur manajemen rekrutmen berdampak terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik prosedur manajemen rekrutmen yang ada di sebuah instansi, maka motivasi para tenaga kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh pendapat Mohammad Iskak Elly, Seger Priantono, dan Reny Augustina yang dalam penelitian mereka menyatakan bahwa keberhasilan

sebuah instansi dalam perekrutan karyawan dapat ditinjau dari motivasi kerja yang dibuktikan oleh pekerjaannya. Proses serta pelaksanaan rekrutmen dan penempatan jabatan calon pekerja didorong oleh kebutuhan instansi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan. Perekrutan yang dilaksanakan oleh instansi harus sejalan dengan detail jabatan, seperti mencocokkan persyaratan yang diperlukan pada saat melamar pekerjaan yaitu seperti riwayat pendidikan, keahlian, pengalaman kerja, dan lain sebagainya. Penempatan jabatan yang dilakukan bertujuan untuk menghasilkan para pekerja yang mempunyai kompetensi serta kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Ardillah et al., 2020). Perekrutan yang benar akan mengurangi tingkat perputaran pekerjaan dan juga membantu organisasi untuk menghilangkan anggaran yang tidak perlu dialokasikan untuk proses rekrutmen yang mahal (Karam et al., 2020).

Seleksi merupakan kegiatan penentuan serta pemilihan pelamar yang ditolak ataupun diterima agar menjadi karyawan baik di perusahaan industri atau organisasi. Seleksi berdasarkan pada spesifikasi tertentu dalam perusahaan yang bersangkutan. Seleksi sendiri merupakan usaha yang dilakukan perusahaan atau organisasi agar memperoleh karyawan yang kompeten serta qualified serta kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan tanggung jawab semua pekerjaan dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Saran atau pilihan untuk menerima atau menolak pelamar untuk suatu posisi tertentu didasarkan pada anggapan tentang potensi individu untuk menjadi pekerja yang efektif di tempat kerja (Gale et al., 2010). Sutrisno menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja para pekerja, baik itu dalam kerjasama tim, bekerja efektif, dan semangat-semangat lainnya. Motivasi kerja adalah keadaan yang membuat seseorang atau calon pekerja menjadi tergerak untuk menjalankan amanat-amanat atau pekerjaan yang diberikan sehingga hal tersebut berpengaruh untuk keberhasilan suatu instansi (Noor, 2013).

Adapun menurut penelitian Rillopan dan Vera mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi menyatakan bahwa seleksi mempunyai dampak positif akan kinerja para pekerja yang mana semakin bijak seleksi pada calon pekerja maka akan membuat kinerja yang diperoleh para pekerja semakin meningkat, sebaliknya jika tidak bijaknya pada saat proses seleksi pada calon pekerja, maka akan berdampak negatif untuk kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi juga berdampak positif untuk kinerja para pekerja ditandai dengan semakin positif motivasi yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, begitupun sebaliknya jika motivasi yang diberikan kepada para pekerja kurang baik, maka akan berdampak negatif untuk hasil kerja mereka. (Yanto & Sitio, 2020).

Menurut Mowday, dedikasi organisasi diartikan sebagai: (1) keyakinan yang kuat dan mendukung tujuan serta cita-cita organisasi; (2) kemauan bekerja dengan tekun; dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dedikasi ini dikategorikan sebagai pola pikir atau komitmen emosional karena berkaitan dengan seberapa banyak orang percaya bahwa nilai dan tujuan pribadi mereka selaras dengan nilai dan tujuan perusahaan. Semakin baik keselarasan antara nilai dan tujuan individu dan nilai dan tujuan perusahaan, semakin besar komitmen seorang karyawan terhadap bisnis. Model terakhir komitmen organisasi mencakup tiga komponen organisasi: komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen etis. Persamaan dari ketiga komponen komitmen ini adalah bahwa komitmen dipandang sebagai keadaan psikologis yang: (1) menentukan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) memiliki konsekuensi dalam pilihan untuk melanjutkan atau tidak bergabung

dengan organisasi (Jaya et al., 2020).

Dalam komitmen organisasi terdapat beberapa komponen. Komponen komitmen organisasi terdiri dari tiga bagian yaitu: (1) Affective commitment atau dedikasi emosional didefinisikan sebagai hubungan emosional, identitas, dan partisipasi dalam suatu kelompok. Peserta tetap berada dalam kelompok karena mereka setuju dengan gagasan, tujuan, dan keyakinan organisasi. Dedikasi ini muncul dan tumbuh sebagai hasil dari promosi kemudahan, keamanan, dan keunggulan lainnya dalam organisasi di mana anggota bekerja; (2) Continuance commitment atau dedikasi kelanjutan, dedikasi seorang anggota yang didasarkan pada pengorbanan yang harus dilakukan ketika meninggalkan kelompok. Evaluasi ini didasarkan pada biaya yang akan dikeluarkan oleh kelompok ketika individu berangkat. Peserta memilih untuk tetap berada dalam organisasi karena memenuhi persyaratan mereka dan jika ada kemungkinan pekerjaan di luar kelompok. Peserta akan cenderung memiliki ketekunan atau dedikasi yang lebih besar untuk berpartisipasi jika biaya keluar dari kelompok lebih besar; dan (3) Normative commitment atau dedikasi normatif, atau pandangan pribadi tentang kewajiban moral seseorang terhadap kelompok. Orang-orang tetap berada dalam kelompok karena mereka merasa berkewajiban untuk berbakti padanya. Adanya kewajiban moral, dimana seseorang akan merasa resah dan menyesal jika tidak melakukan sesuatu, merupakan sesuatu yang memotivasi anggota untuk tetap bertahan dan menambah kelangsungan suatu organisasi, baik materi maupun non materi (Ariyati & Amelia, 2018).

Tanjung (2004) membahas faktor pendorong sumber daya manusia dalam dalam motivasi kerja dirangkum dalam 7 faktor, yaitu:

Tauhid dan Jihad. Ibadah, muamalah, dan bakat merupakan faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini. Perbuatan seorang muslim harus tauhid karena merupakan prasyarat syahadat sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah. Saat melakukan tindakan, tindakan, atau kerja amal, itu harus dilakukan dengan semangat perang dan dengan kejujuran penuh; Allah SWT memberikan ilham dalam firman-Nya.

Kepemimpinan. Metode kepemimpinan dan manajemen dibahas. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain atau kelompok ke arah tujuan tertentu. Pemimpin dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Gillies (1996), ada empat jenis gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kontrol dan kekuasaan yaitu otokratis demokratis (Demokratis Kepemimpinan), partisipatif, dan otonom (Free Rein Leadership). Oleh karena itu, kemampuan memimpin dalam menginspirasi karyawan bergantung pada hakikat kepemimpinan, yang artinya tergantung pada sikap dan pandangan dalam memimpin berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan.

Komunikasi. Mencakup interaksi manusia, baik ikatan senior dan bawahan, hubungan atasan-atasan, dan hubungan bawahan-bawahan. Komunikasi terbuka di mana informasi bergerak dengan mudah dari atas ke bawah atau sebaliknya disebut komunikasi lancar. Umpan balik dapat diberikan di seluruh perusahaan dalam lingkungan saling percaya, di mana orang terlibat, peduli, dan menghargai satu sama lain. Media komunikasi yang efisien diperlukan untuk melakukan percakapan yang lancar. Di era digital saat ini, semua informasi dapat diperoleh dengan berbagai cara, termasuk email, media sosial, telepon, SMS, dan percakapan media langsung, tergantung pada keadaan untuk komunikasi yang berhasil. Komunikasi yang mudah akan meningkatkan motivasi karyawan karena pengembangan rasa percaya diri timbal balik, saling menghormati, dan saling menghargai menjadi budaya organisasi yang akan

meningkatkan gairah kerja dalam perusahaan.

Kebutuhan. Ada tiga jenis kebutuhan manusia: kebutuhan fundamental (ekonomi), kebutuhan perlindungan (psikologis), dan kebutuhan sosial. Persyaratan ekonomi, kebutuhan psikologis, kinerja, kebahagiaan karyawan tinggi dan miskin, dan kebutuhan sosial adalah tiga jenis kebutuhan manusia. Seseorang dalam suatu peran akan merasa dipercaya dan diberi tugas dan kekuasaan lebih untuk menjalankan aktivitasnya.

Pelatihan. Mencakup instruksi dan pengembangan, serta strategi manajerial untuk pertumbuhan staf. Seorang pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya lebih termotivasi dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah karena ia telah memiliki wawasan yang lebih luas, begitu pula sebaliknya, jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak dimanfaatkan secara optimal atau tidak dinilai sebagaimana mestinya. manajer, maka hal seperti ini akan menyebabkan karyawan tersebut memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, apalagi jika suatu organisasi dikembangkan dengan pelatihan untuk mengasah keterampilan dari pendidikan dasar yang mereka miliki.

Kompensasi. Upah, pendapatan, imbalan/remunerasi, kebijakan manajemen, dan peraturan pemrosesan gaji adalah bagian dari kompensasi. Pengakuan karyawan oleh manajemen. Menurut Hendi Tanjung (2004), salah satu kesulitan utama perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menciptakan sistem penggajian yang dapat menginspirasi orang. Upah yang sesuai adalah motivator paling ampuh bagi bisnis untuk mendorong pekerjaannya bekerja keras. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penghargaan sejati untuk bekerja datang dalam bentuk upah, bonus, dan tunjangan. Salah satu faktor penting dalam retensi karyawan adalah "upah yang kompetitif", yang berarti harus sebanding dengan apa yang ditawarkan bisnis lain dan apa yang menurut pekerja sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan kesuksesan mereka; jika tidak, gesekan akan lebih tinggi.

Prestasi. Pencapaian dan keadaan, serta suasana kerja yang mendorong keberhasilan pekerjaan, semuanya merupakan contoh kinerja. Membicarakan dorongan kerja terkait erat dengan memperdebatkan kesuksesan kerja. Karena aspek terpenting dari perilaku kerja adalah dorongan. Kesuksesan kerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh individu sesuai dengan kriteria spesifik pekerjaan. Prestasi kerja menurut Hasibuan adalah hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, keahlian, kejujuran, dan waktu (Irfan Bahar Nurdin, 2018). Mengelola kompensasi adalah hal yang tak praktis, kompensasi ditentukan oleh faktor: pasar energi kerja, kompetisi, konvensi kerja, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak mengenai kompensasi, masalah dan faktor lain (Widyaningrum & Siswati, 2017).

Membuat jaringan pemasaran produk/jasa melalui media sosial maupun marketplace: (1) Membuat aplikasi belanja online seperti shopee, Tokopedia, Bukalapak dll; (2) Membuat pemasaran di media sosial seperti facebook, Instagram, Tik Tok dll; DAN (3) Membuat konten produk yang menarik

SIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaplikasian sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan teratur dapat meningkatkan komitmen kerja terhadap karyawan seperti yang dinyatakan oleh beberapa penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa seleksi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan rekrutmen dengan kinerja sangat berpengaruh untuk keberhasilan dan kinerja bisnis suatu instansi. Strategi rekrutmen

yang benar dan didukung dengan ketetapan ketentuan berdasarkan dengan kebutuhan suatu instansi. Sehingga pencapaian target perusahaan bisa tercapai dengan maksimal serta biaya rekrutmen yang dikeluarkan bisa seimbang dengan merekrut calon-calon pekerja yang terbaik. Semakin baik penyeleksian, maka semakin efisien kinerja yang diciptakan dan sebaliknya jika pilihan pengguna berkurang, kualitas karyawan yang dihasilkan juga berkurang. Engagement juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerjanya dan sebaliknya jika komitmen karyawan menurun maka kualitas hasil kerja karyawan juga menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Acikgoz, Y. (2019). Human Resource Management Review 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>
- Ardillah, S., Ridwan, M. S., & Retnaningsih, W. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. *Media Mahardhika*, 18(3), 364–377. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i3.175>
- Ariyati, Y., & Amelia, P. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Advantage Scm Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1347>
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Azmy, A. (2018). Recruitment Strategy to Hire The Best People for Organization. *Journal of Management and Leadership*, 1(2), 1–16.
- Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. (2020). The Influence Of Recruitment And Selection Process On Technical Employee Performance In PT. Telkom Akses North Surabaya. *Ekspektra: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2017), 84–93.
- Dzahabiyah, Z., & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1).
- Gale, T. C. E., Roberts, M. J., Sice, P. J., Langton, J. A., Patterson, F. C., Carr, A. S., Anderson, I. R., Lam, W. H., & Davies, P. R. F. (2010). Predictive validity of a selection centre testing non-technical skills for recruitment to training in anaesthesia. *British Journal of Anaesthesia*, 105(5), 603–609. <https://doi.org/10.1093/bja/aeq228>
- García-Izquierdo, A. L., Derous, E., & Searle, R. (2013). Recruitment and selection in europe: One step beyond. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(1), 1–2. <https://doi.org/10.5093/tr2013a1>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-21.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303–310. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.10.001>
- Irfan Bahar Nurdin. (2018). Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.I, No.1, Januari 2018. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume.I(1)*, 70–97.

- Jaya, H., Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309–321. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.892>
- Jiarakorn, H., Suchiva, S., & Pasipol, S. (2015). Development of Recruitment and Selection Process for Assistant Teachers using Multiple Approaches. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 783–787. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.717>
- Karam, S., Nagahi, M., Nick, V. L. D., Ma, J., Jaradat, R., & Hamilton, M. (2020). Integrating Systems Thinking Skills with Multi-Criteria Decision-Making. *Expert Systems With Applications*, 113585. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2020.113585>
- Kesuma, F. D., Efendi, E., Julyanthry, J., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Usaha Marihat. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 13–24. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.115>
- Mardalis. (1999). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis. Cetakan Pertama. Kencan*.
- Otoo, I. C., Assuming, J., & Agyei, P. M. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana. *European Scientific Journal*, 14(13), 199–214. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n13p199>
- Septhinna, E., Hakim, A., & Wijaya, A. F. (2013). Proses Rekrutmen Sumber Daya Aparatur Dinas Pendidikan (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 165–173.
- Utama, Z. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Cetakan Pe, Issue 1). UNJ Press.
- Wahyono, T. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 69–83.
- Wesche, J. S., & Sonderegger, A. (2021). Computers in Human Behavior Repelled at first sight? Expectations and intentions of job-seekers reading about AI selection in job advertisements. *Computers in Human Behavior*, 125, 106931. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106931>
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1).