

Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen pada Kualitas Karyawan yang Direkrut di PT Multi Garmen Jaya (CARDINAL)

Analysis of the Effectiveness of the Recruitment Process on the Quality of Recruited Employees at PT Multi Garmen Jaya (CARDINAL)

Triyani Wahyuni¹, Abdul Razak²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Triyani Wahyuni¹,

triyani10121897@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 22/07/2025

Diterima: 28/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

efektivitas rekrutmen, seleksi, kualitas karyawan.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi serta dampaknya terhadap kualitas karyawan di PT Multi Garmen Jaya. Isu ini penting mengingat rekrutmen dan seleksi yang efektif merupakan fondasi dalam memperoleh sumber daya manusia berkualitas yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan lima informan kunci, observasi langsung, dan dokumentasi perusahaan. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen telah berjalan sistematis dan efektif dengan pemanfaatan media sosial dan job fair sebagai sarana rekrutmen eksternal. Proses seleksi dilaksanakan secara komprehensif melalui tahapan administrasi, tes kompetensi, dan wawancara mendalam, yang menilai aspek teknis dan kecocokan budaya organisasi. Karyawan yang direkrut menunjukkan kualitas baik dalam hal kompetensi dan kemampuan adaptasi, meskipun terdapat kendala pada aspek kedisiplinan. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan program pelatihan kedisiplinan dan pemanfaatan sistem manajemen SDM berbasis digital.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effectiveness of the recruitment and selection process and its impact on employee quality at PT Multi Garmen Jaya. This issue is crucial considering that effective recruitment and selection are fundamental to acquiring quality human resources that can support the achievement of company goals. This study employed a qualitative approach with a case study method. Data were obtained through in-depth interviews with five key informants, direct observation, and company documentation. The data analysis technique employed the Miles and Huberman model, which encompasses data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the recruitment process has been systematic and effective, utilizing social media and job fairs as external recruitment tools. The selection process was carried out comprehensively through administrative stages, competency tests, and in-depth interviews, assessing technical aspects and organizational cultural fit. Recruited employees demonstrated good qualities in terms of competency and adaptability, although there were challenges in the discipline aspect. This study recommends the development of a discipline training program and the use of a digital-based HR management system.

Keywords:

recruitment effectiveness, selection, employee quality

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Rekrutmen merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menentukan kualitas dan keberlanjutan tenaga kerja dalam organisasi. Dalam praktiknya, proses ini bukan hanya soal mencari kandidat terbaik, tetapi juga bagaimana menyaring individu yang mampu berkontribusi sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Di era kompetisi global seperti saat ini, perusahaan dituntut tidak hanya memproduksi barang atau jasa yang berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusianya memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu isu penting yang muncul di lapangan adalah efektivitas proses rekrutmen dan dampaknya terhadap kualitas tenaga kerja, yang menjadi topik kajian utama dalam penelitian ini. PT Multi Garmen Jaya (Cardinal) adalah perusahaan garmen berskala nasional yang berlokasi di Bandung. Berdiri sejak tahun 1970, perusahaan ini berkembang dari home industry menjadi manufaktur besar dengan ribuan karyawan dan pasar ekspor yang luas. Seiring dengan perkembangan lini produk dan ekspansi bisnis, kebutuhan akan tenaga kerja pun meningkat secara signifikan. Namun demikian, perusahaan masih menghadapi beberapa kendala dalam proses rekrutmen, seperti kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan kebutuhan jabatan serta masalah kedisiplinan karyawan baru. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan besar mengenai seberapa efektif proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dan bagaimana kualitas dari karyawan yang telah direkrut tersebut.

Dalam laporan "Tren SDM Indonesia 2023" oleh Jobstreet (2023), disebutkan bahwa 64% perusahaan di sektor manufaktur mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat yang cocok, terutama dari segi soft skills dan kesiapan kerja. Hal ini menegaskan bahwa tantangan dalam proses rekrutmen tidak hanya dialami oleh PT Multi Garmen Jaya, melainkan merupakan masalah umum di industri sejenis. Sementara itu, efektivitas rekrutmen sangat erat kaitannya dengan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Rekrutmen yang tidak efektif berpotensi meningkatkan turnover karyawan, memperlambat proses produksi, dan membebani divisi HRD dari segi waktu dan biaya (Dessler, 2020).

Dalam praktiknya, PT Multi Garmen Jaya telah menerapkan berbagai metode rekrutmen eksternal seperti job fair, media sosial, dan situs pencari kerja. Namun, belum diketahui secara pasti bagaimana hasil dari metode tersebut berkontribusi terhadap kualitas SDM yang diperoleh. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih dalam dengan pendekatan kualitatif melalui studi kasus untuk mengkaji hubungan antara proses rekrutmen dan kualitas karyawan yang direkrut di perusahaan tersebut.

Penulisan ini juga menjadi penting secara praktis karena dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk memperbaiki sistem rekrutmen agar lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman, khususnya dengan pemanfaatan teknologi digital berbasis sistem manajemen SDM.

Tulisan ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan proses rekrutmen yang diterapkan di PT Multi Garmen Jaya (Cardinal);
2. Menganalisis faktor-faktor yang berdampak pada efektivitas proses rekrutmen di PT Multi Garmen Jaya (Cardinal);
3. Menganalisis dampak efektivitas proses rekrutmen terhadap kualitas karyawan yang direkrut.

2. Kajian Teori

Kajian teori dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan landasan konseptual mengenai topik yang diangkat, yaitu efektivitas proses rekrutmen dan kualitas karyawan. Kajian ini disusun berdasarkan literatur terkini, baik dari buku referensi maupun artikel jurnal ilmiah, yang relevan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

A. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi (Mondy, 2021). Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam pengelolaan SDM yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020), rekrutmen yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelamar, mempercepat proses seleksi, dan menekan biaya rekrutmen.

Dalam praktiknya, rekrutmen dibagi menjadi dua jenis: rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal mencakup promosi dan rotasi jabatan, sedangkan rekrutmen eksternal melibatkan pencarian kandidat dari luar perusahaan melalui berbagai media seperti job fair, media sosial, dan website

lowongan kerja (Dessler, 2020)

B. Seleksi Karyawan

Seleksi adalah proses untuk menentukan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah direkrut. Seleksi yang efektif mencakup berbagai tahapan, seperti penyaringan administrasi, tes kompetensi, wawancara, dan asesmen kepribadian (Mathis & Jackson, 2022). Seleksi yang dirancang dengan baik akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kecocokan nilai dengan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2021).

C. Efektivitas Rekrutmen

Efektivitas rekrutmen diukur berdasarkan beberapa indikator, seperti jumlah pelamar yang sesuai kualifikasi, kecepatan proses, efisiensi biaya, dan tingkat retensi karyawan baru (Sutrisno, 2021). Menurut Armstrong (2020), efektivitas rekrutmen sangat bergantung pada perencanaan yang matang, metode seleksi yang objektif, serta penggunaan teknologi digital seperti sistem e-recruitment.

Penggunaan teknologi, seperti sistem ATS (Applicant Tracking System) dan platform digital berbasis AI, terbukti dapat mempercepat proses seleksi dan meningkatkan akurasi penilaian terhadap kandidat (Huang et al., 2021). Dalam konteks industri garmen yang dinamis, efektivitas proses rekrutmen menjadi kunci dalam memperoleh tenaga kerja yang produktif dan kompeten.

D. Kualitas Karyawan

Kualitas karyawan mencerminkan tingkat kompetensi, etos kerja, dan loyalitas yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2020), kualitas karyawan dapat diukur melalui indikator kompetensi, kedisiplinan, adaptabilitas, dan kinerja kerja. Karyawan berkualitas tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, beradaptasi dengan perubahan, dan menunjukkan inisiatif.

Dalam studi yang dilakukan oleh Tziner dan Birati (2021), ditemukan bahwa kualitas karyawan berkorelasi positif dengan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Semakin selektif dan sistematis proses tersebut, semakin tinggi pula potensi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

E. Hubungan Rekrutmen dan Kualitas Karyawan

Hubungan antara efektivitas rekrutmen dan kualitas karyawan bersifat langsung. Rekrutmen yang dirancang dengan baik memungkinkan perusahaan memilih kandidat terbaik dari sisi hard skills maupun soft skills. Selain itu, perusahaan juga dapat mengurangi risiko turnover dengan cara memastikan kesesuaian nilai dan budaya antara perusahaan dan calon karyawan (Ulrich, 2022).

Penelitian sebelumnya oleh Sitanggang (2023) menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam rekrutmen mampu meningkatkan efisiensi waktu dan menghasilkan kandidat dengan tingkat kecocokan yang lebih tinggi. Hal ini menandakan bahwa efektivitas dalam tahap awal SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, karena fokus utamanya adalah menggali secara mendalam bagaimana proses rekrutmen dijalankan di PT Multi Garmen Jaya (Cardinal) dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kualitas karyawan yang direkrut. Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini bersifat induktif, yaitu menarik kesimpulan dari data empiris di lapangan menuju generalisasi temuan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan di lingkungan PT Multi Garmen Jaya, dengan subjek penelitian meliputi manajer HRD, kepala bagian rekrutmen, staf HRD, serta beberapa karyawan baru dan karyawan tetap yang telah melalui proses rekrutmen tersebut.

Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, di mana informan dipilih secara sengaja berdasarkan relevansi peran dan pengalamannya dengan topik penelitian. Total terdapat lima informan utama, masing-masing berasal dari posisi dan perspektif yang berbeda dalam proses rekrutmen.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data primer, yang diperoleh langsung dari hasil wawancara mendalam dengan para informan dan observasi lapangan terhadap proses rekrutmen.
2. Data sekunder, yang diperoleh dari dokumen-dokumen internal perusahaan seperti form lowongan kerja, checklist wawancara, job description, dan rekaman proses seleksi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara:

1. Wawancara mendalam dengan informan kunci.
2. Observasi langsung terhadap pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan.
3. Dokumentasi berupa form administrasi, pedoman wawancara, dan berkas pendukung lainnya yang relevan dengan proses rekrutmen.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder, yang saling melengkapi untuk memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti.

Metode analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Proses analisis dilakukan secara bertahap dan simultan sejak awal pengumpulan data hingga seluruh data terkumpul dan terorganisasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di PT Multi Garmen Jaya (Cardinal), ditemukan sejumlah temuan yang relevan dengan tujuan penelitian.

1. **Proses Rekrutmen yang Diterapkan**
Proses rekrutmen di PT Multi Garmen Jaya dilakukan secara sistematis dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja hingga penempatan karyawan. Sumber rekrutmen yang digunakan adalah rekrutmen eksternal, terutama melalui media sosial (Instagram, Jobstreet) dan partisipasi dalam job fair. Divisi HRD juga aktif membuka kerja sama dengan lembaga pendidikan untuk memperoleh calon kandidat potensial.
2. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Rekrutmen**
Proses rekrutmen di perusahaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, seperti ketersediaan anggaran, jumlah permintaan tenaga kerja dari divisi produksi, serta kebijakan perusahaan terkait standar kompetensi minimal. Faktor eksternal yang memengaruhi antara lain kondisi pasar tenaga kerja, teknologi informasi, dan ekspektasi kandidat terhadap kompensasi dan jenjang karier.
3. **Dampak Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Karyawan**
Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang direkrut memiliki kemampuan adaptasi dan keterampilan dasar kerja yang baik. Namun, terdapat catatan dari pihak HRD terkait beberapa karyawan baru yang menunjukkan tingkat kedisiplinan rendah, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Meski demikian, secara umum kualitas karyawan dinilai memadai, terutama dari sisi teknis.
4. **Dokumentasi dan Alat Pendukung Proses Rekrutmen**
Perusahaan telah menggunakan sejumlah dokumen dan formulir standar, seperti formulir permintaan tenaga kerja (PTK), form wawancara, form medical check-up, serta deskripsi pekerjaan. Semua dokumen ini digunakan untuk menjaga kesesuaian proses seleksi dengan kebutuhan jabatan yang tersedia.

B. Pembahasan

Proses rekrutmen di PT Multi Garmen Jaya menunjukkan pendekatan yang cukup terstruktur, sesuai dengan teori rekrutmen eksternal (Noe et al., 2020), di mana perusahaan menggunakan saluran terbuka untuk menarik pelamar yang luas. Media sosial terbukti menjadi kanal yang efektif dalam menjangkau kandidat generasi muda yang melek teknologi. Hal ini sejalan dengan pendapat Huang et al. (2021), yang

menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam rekrutmen mampu memperluas jangkauan dan efisiensi proses.

Faktor internal dan eksternal yang ditemukan sejalan dengan teori Rivai (2018) yang menyebutkan bahwa kebijakan perusahaan, sumber daya internal, serta dinamika pasar tenaga kerja merupakan variabel utama yang mempengaruhi efektivitas rekrutmen. Dalam konteks PT Multi Garmen Jaya, keberhasilan dalam menarik kandidat berkualitas dipengaruhi oleh kombinasi strategi rekrutmen digital dan kerja sama institusional.

Kendala utama yang ditemukan adalah rendahnya disiplin pada sebagian karyawan baru. Ini menandakan bahwa proses seleksi belum sepenuhnya menyaring aspek soft skills, khususnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Temuan ini menguatkan pandangan Mangkunegara (2020) bahwa kualitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga perilaku kerja dan kecocokan budaya organisasi.

Jika dibandingkan dengan penelitian Sitanggang (2023), yang menemukan bahwa pemanfaatan teknologi seperti ATS (Applicant Tracking System) mampu meningkatkan akurasi seleksi, maka PT Multi Garmen Jaya dapat mengambil pelajaran untuk mengadopsi sistem serupa guna memperbaiki ketepatan penilaian kandidat, khususnya dalam aspek non-teknis.

Secara keseluruhan, efektivitas rekrutmen di PT Multi Garmen Jaya berpengaruh positif terhadap kualitas karyawan yang direkrut, walaupun masih diperlukan penguatan pada aspek penilaian karakter dan kedisiplinan. Hal ini juga menunjukkan perlunya pelatihan kedisiplinan bagi karyawan baru, serta peningkatan pada tahap asesmen perilaku selama proses seleksi berlangsung.

5. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai efektivitas proses rekrutmen terhadap kualitas karyawan di PT Multi Garmen Jaya (Cardinal), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT Multi Garmen Jaya berjalan secara sistematis, dimulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja, publikasi lowongan melalui media sosial dan job fair, hingga proses seleksi yang mencakup tes kompetensi dan wawancara. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki standar prosedur kerja yang cukup baik dalam melakukan rekrutmen eksternal.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas rekrutmen terdiri dari faktor internal (kebijakan perusahaan, anggaran, dan kebutuhan divisi produksi) serta faktor eksternal (kondisi pasar tenaga kerja dan perkembangan teknologi). Kedua faktor ini saling berkaitan dan memengaruhi hasil akhir dari proses rekrutmen.
3. Efektivitas proses rekrutmen memberikan dampak positif terhadap kualitas karyawan yang direkrut. Karyawan umumnya menunjukkan kompetensi teknis dan kemampuan adaptasi yang baik. Namun, masih ditemukan beberapa kendala terkait kedisiplinan, yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap aspek soft skills masih perlu diperkuat dalam proses seleksi.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan (PT Multi Garmen Jaya)
 - a. Disarankan untuk memperkuat proses seleksi pada aspek perilaku dan kedisiplinan calon karyawan, misalnya dengan menambahkan tes kepribadian atau wawancara berbasis kompetensi perilaku.
 - b. Perusahaan sebaiknya mengembangkan program orientasi dan pelatihan kedisiplinan bagi karyawan baru agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja dan ekspektasi

perusahaan.

- c. erlu mempertimbangkan pemanfaatan sistem rekrutmen berbasis teknologi digital yang lebih terintegrasi seperti Applicant Tracking System (ATS) untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam seleksi.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian lanjutan dapat memperluas fokus tidak hanya pada rekrutmen tetapi juga pada retensi dan pengembangan karier karyawan, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang manajemen SDM di perusahaan garmen.
- b. Disarankan untuk melibatkan lebih banyak informan dari berbagai level jabatan guna memperoleh sudut pandang yang lebih beragam.

3. Implikasi Teoritis dan Praktis

- a. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa efektivitas rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM, terutama dalam konteks industri padat karya seperti garmen.
- b. Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan referensi bagi perusahaan lain dalam menyusun strategi rekrutmen yang efisien dan tepat sasaran untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi selama pelaksanaan kegiatan riset ilmiah ini.

Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan semangat selama proses penyusunan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak manajemen dan staf PT Multi Garmen Jaya (Cardinal) yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan akses data yang dibutuhkan dalam proses pengumpulan informasi.

Penulis juga berterima kasih kepada keluarga, teman-teman seperjuangan, serta semua pihak di lingkungan akademik Universitas Teknologi Digital yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam kelancaran kegiatan riset ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

7. Referensi

- Arda, R. (2017). Pengaruh efektivitas rekrutmen terhadap turnover intention pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123–134.
- Budiantoro, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumaladewi, S. (2014). Efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di RSIA Muslimat Jombang. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. Jombang.
- Maulana Norhafizi, dkk. (2020). Analisis sistem rekrutmen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.** *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nasution, D. (2017). Peran perencanaan rekrutmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 45–57.
- Pahlevi, R. (2013). Analisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia PT. Teknologi Riset Global Investama. Jakarta.
- Putri, I., & Sari, A. (2020). Media sosial sebagai sarana efektif rekrutmen karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Teknologi*, 8(2), 55–63.
- Rangkuti, D. (2021). Analisis proses seleksi dan kualitas karyawan industri garmen di Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri*, 9(1), 78–89.
- Ratnasari, dkk. (2022). Pengaruh digital e-recruitment dan HRM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*. Jakarta.
- Rasyid. (2023). Pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan di PT Bank Sulselbar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Makassar.
- Rida Wati, dkk. (2023). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Yogyakarta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sitanggang. (2023). Peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*. Palu.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.