Inovasi Ekonomi dan Bisnis

https://journalversa.com/s/index.php/ieb Vol. 06, No. 3 Agustus 2024

THE IMPORTANCE OF USING A RECRUITMENT SYSTEM ON EMPLOYEE LOYALTY THROUGH LEARNING CAPABILITY

Lailatul Ula[1], Wahyu Eko Pujianto[2]

[1,2]Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Email: ulalailatul2@gmail.com[1], wahyueko.mnj@unusida.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara penggunaan sistem rekrutmen dan program pembelajaran di tempat kerja dengan loyalitas karyawan pada CV Nusa Berkarya '68'. Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana penerapan sistem rekrutmen dan program pembelajaran di tempat kerja berdampak terhadap tingkat loyalitas karyawan di perusahaan. Data kualitatif, seperti wawancara dan observasi, akan dikumpulkan untuk memberikan wawasan komprehensif mengenai fenomena tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai strategi efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui penggunaan sistem rekrutmen dan program pembelajaran di tempat kerja, serta memberikan kontribusi praktis bagi CV Nusa Berkarya '68' dalam mengelola sumber daya manusianya.

Kata Kunci : Rekrutmen, Loyalitas Pegawai, Kemampuan Belajar

Abstract

This research aims to examine in depth the relationship between the use of recruitment systems and workplace learning programs and employee loyalty at CV Nusa Berkarya '68'. Through a case study approach, this research will explore how the implementation of recruitment systems and workplace learning programs has an impact on the level of employee loyalty in the company. Qualitative data, such as interviews and observations, will be collected to provide comprehensive insight into the phenomenon. It is hoped that this research can provide a better understanding of effective strategies in increasing employee loyalty through the use of recruitment systems and workplace learning programs, as well as providing a practical contribution to CV Nusa Berkarya '68' in managing its human resources.

Keywords : *Recruitment, Employee Loyalty, Learning Capability*

A. PENDAHULUAN

Tantangan dalam merekrut karyawan berkualitas semakin meningkat karena persaingan yang ketat dan sulitnya menemukan individu dengan keterampilan yang sesuai. Calon karyawan menjadi lebih selektif dalam memilih tempat kerja karena banyaknya opsi yang tersedia. Di sisi lain, tantangan dalam meningkatkan loyalitas karyawan termasuk tingginya tingkat turnover, ketidakpuasan kerja, dan kesempatan bagi karyawan untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan imbalan yang lebih baik. Sistem perekrutan yang efektif

sulit diterapkan karena biaya yang tinggi dan sulitnya mengukur efektivitasnya, sementara program belajar di tempat kerja terbatas oleh sumber daya yang tersedia, kesulitan dalam memilih program yang tepat, dan sulitnya mengevaluasi keberhasilannya.

Dalam era dimana bisnis berkembang dengan cepat dan kompetitif (Crisan-Mitra et al., 2020), para pengusaha menghadapi tekanan untuk menghadapi persaingan yang semakin sengit (Abbas et al., 2022). Keterbatasan sumber daya yang dimiliki perusahaan sangat membatasi kemampuan operasional dan mempertahankan pangsa pasar yang dimiliki (Yanthi et al., 2021). Oleh karena itu, perencanaan yang cermat diperlukan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya perusahaan. Salah satu kekayaan utama itu sangat vital bagi bisnis adalah sumber daya manusia yang berperan sebagai motor penggerak di dalam setiap aktivitas perusahaan (Tumiwa et al., 2021).

Penelitian ini dalam literatur yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara penggunaan sistem perekrutan, kemampuan belajar, dan loyalitas karyawan, terutama dalam konteks perusahaan tertentu seperti CV Nusa Berkarya 68. Studi kasus tunggal di CV Nusa Berkarya 68 membuat generalisasi hasil menjadi sulit, karena karakteristik perusahaan dan karyawan di CV tersebut mungkin berbeda dengan organisasi lain. Sistem perekrutan dan kemampuan belajar yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan faktor-faktor eksternal. Tidak jelas sejauh mana temuan penelitian ini dapat diimplementasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia secara lebih luas di industri lain atau apakah hasilnya hanya relevan untuk kasus tertentu seperti CV Nusa Berkarya 68.

Penelitian ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman tentang bagaimana sistem perekrutan dan belajar di tempat kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Diharapkan penelitian ini memberikan informasi praktis kepada CV Nusa Berkarya ‘68’ mengenai strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui sistem perekrutan dan program belajar di tempat kerja. Kesetiaan karyawan tercermin ketika mereka bertahan lama di perusahaan karena merasa dihargai dan memiliki keyakinan terhadap visi dan misi perusahaan secara keseluruhan (Hamisah, & Nawawi. 2023).

B. TINJAUN PUSTAKA

Recruitment

Rekrutmen didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan bagi organisasi untuk menarik perhatian pelamar kerja yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk membantu

organisasi mencapai tujuan dan sasarannya (Othman et al., 2019). Proses rekrutmen meliputi memeriksa kebutuhan pekerjaan, menarik karyawan untuk pekerjaan tersebut, menyaring dan memilih kandidat, mengontrak, dan mengoordinasikan karyawan baru ke asosiasi (Khan & Abdullah, 2019). Selain itu, departemen SDM bertanggung jawab untuk menemukan orang yang tepat atau yang tepat atau kandidat terbaik untuk jabatan yang dibutuhkan organisasi (Othman et al. 2019). Ketika pelamar berhasil melewati tahapan seleksi, mereka mengirimkan lamaran mereka kepada departemen HR untuk diproses lebih lanjut, menandai akhir dari proses rekrutmen (Kesumaningrum et al., 2021).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah hal yang penting untuk dimiliki oleh perusahaan. Hal ini karena dengan adanya loyalitas yang tertanam dalam diri karyawan, maka usaha yang diberikan kepada perusahaan yang diberikan kepada perusahaan akan semakin besar (Vale et al., 2023). Loyalitas karyawan sendiri dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap lembaga tempat orang tersebut bekerja, ketika seseorang memiliki loyalitas yang tinggi maka kinerja seorang tenaga kerja akan meningkat, karena orang yang loyal terhadap akan cenderung melakukan yang terbaik untuk lembaga tersebut dalam hal apapun, ketika berada di luar ia akan menjaga dan membawa nama baik Lembaga akan menjaga dan membawa nama baik lembaga, dan ketika berada di dalam akan akan memberikan kinerja yang optimal bagi lembaga (Anifah & FoEh, 2022). Rendahnya loyalitas karyawan dapat mengganggu kinerja perusahaan dan mencegah pencapaian target yang diharapkan. Peran penting pemimpin dan manajemen diperlukan untuk menciptakan loyalitas karyawan, karena tanpanya karyawan cenderung kehilangan motivasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan juga dapat muncul akibat rendahnya tingkat loyalitas, yang berpotensi merusak visi dan tujuan perusahaan. (Wibowo et al., 2022).

Learning Capability

Kapabilitas pembelajaran berperan dalam memungkinkan individu untuk memperluas memperluas cakupan pengetahuan pribadi mereka, sekaligus meningkatkan kemampuan mereka untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja dengan efisiensi yang tinggi (Pujianto et al., 2023). Sebagai sebuah realita yang terjadi di perusahaan, learning capability merupakan bagian yang perlu perlu diperhatikan oleh perusahaan. Learning capability, atau kemampuan belajar organisasi, adalah topik penting dalam literatur manajemen dan studi

organisasi. Learning capability menggambarkan kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan baru yang relevan untuk meningkatkan kinerja dan inovasi. Dalam lima tahun terakhir, telah ada sejumlah penelitian yang berfokus pada konsep ini, menghubungkannya dengan berbagai aspek seperti inovasi, kinerja organisasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Ahmed, P.et al., 2020).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dikarenakan pendekatan kuantitatif memberikan objektivitas, dimana hipotesis diuji dengan mengumpulkan data, dan kriteria statistik diterapkan untuk menilai tindakan sehingga teruji (Hair et al., 2020). Metode pengumpulan data dan penggunaan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada responden dan diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Populasi penelitian terdiri dari CV Nusa Berkarya '68'. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dan jumlah sampel yang disurvei sebanyak 55 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program PLS. Data primer dan data sekunder adalah dua jenis data yang digunakan. Data primer berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan, sedangkan data sekunder berasal dari media perantara seperti artikel, buku, website, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	12	31,6%
	Perempuan	26	68,4%
Usia	20 Tahun sampai 30 Tahun	24	63,3%
	31 sampai dengan 45 Tahun	14	36,9%
Lama Bekerja	1 sampai dengan 2 Tahun	26	68,4%
	3 sampai dengan 4 Tahun	12	31,6%
	D3	1	2,6%

Pendidikan Terakhir	S1	16	42,1%
	SMA	21	55,3%

Outer Model

I. Convergent Validity dan Reliability

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrument penelitian untuk mengukur sejauh mana instrument yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelelitian dikatakan valid apabila outer loadings > 0,7 serta nilai *average* dikatan baik apabila nilainya > 0,5 menunjukkan indikator yang digunakan cukup mewakili konstruk yang diukur (Hair et al., 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrument penelitian konsisten dan dapat diandalkan. Dikatakan *reliable* apabila nilai Cronbach alpha > 0,06 (Hair et al., 2018).

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Item		Outer Loading		Cronbach aplha	
		Nilai	Status	Nilai	Status
Recruitment	Gudang ini telah meresmikan kebijakan dan praktik perekrutan	0.701	Valid	0.792	Reliabel
	Gudang ini mempromosikan gudang mereka kepada masyarakat setempat	0.938	Valid		
	Gudang ini menggunakan hari terbuka dan penggalangan dana untuk merekrut anggota baru	0.818	Valid		
	Gudang ini memiliki paket induksi untuk anggota baru	0.662	Valid		
Employee Loyalty	Saya akan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan saya	0.643	Valid	0.729	Reliabel
	Saya mematuhi atasan saya jika saya ditugaskan membantu pekerjaan di bidang lain	0.768	Valid		
	Saya mampu melakukan perjalanan dinas jika ditugaskan oleh atasan saya	0.766	Valid		
	Saya bersedia bekerja di luar jam kerja bila diperlukan	0.787	Valid		
Learning Capability	Saya suka mencari informasi dan pengetahuan dari luar	0.839	Valid	0.881	Reliabel
	Saya dapat mengidentifikasi kegunaan informasi dan	0.835	Valid		

	pengetahuan eksternal		
	Saya suka penerapan hasil belajar saya pada tugas-tugas tertentu	0.779	Valid
	Saya suka mempelajari hal-hal baru karena saya tahu persis ke mana saya ingin pergi di masa depan	0.836	Valid
	Saya dapat menyederhanakan hasil pembelajaran dan pengetahuan saya untuk menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis	0.824	Valid

Sumber: data diolah praktikan

Nilai keseluruhan *outer loadings* diatas dinyatakan memenuhi validitas konfergen yang baik karena nilai > 0,7 dan dinyatakan valid. Sedangkan Cronbach alpha t elah dikatakan reliabe ena nilai > 0,50.

Average Variant Extracted (AVE)

Nilai AVE berguna untuk mengevaluasi kebenaran dari konstruk. Nilai AVE dianggap baik apabila nilainya > 5 dan nilai AVE yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konvergen lebih baik (Hair et al., 2018). Seperti table dibawah ini menunjukkan nilai > 0,5 memenuhi asumsi validitas.

Tabel 3 *Average Variant Extracted* (AVE)

Konstruk	AVE
Recruitment	0.619
Employee Loyalty	0.553
Learning Capability	0.677

Sumber: data diolah praktikan

Inner Model

1. *Variance Inflation Factor* (VIF)

VIF digunakan untuk mengevaluasi kolinearitas. VIF dinyatakan bebas apabila nilai < 5 (Hair et al., 2018).

Tabel 4 VIF

	VIF
Recruitment -> Employee Loyalty	1.701
Employee Loyalty -> Learning Capability	1.000
Learning Capability -> Employee	1.701

Loyalty

Sumber: data diolah praktikan

Berdasarkan tabel 5 diatas, nilai VIF yang kurang dari 5 maka tingkat *multikolonier* diantara variable rendah. Hasil ini memperkuat hasil perkiraan indikator dalam SEM PLS yang bersifat Tidak Bias *(robust)*.

2. R Square pada konstruk endogen

Tabel 5 R Square

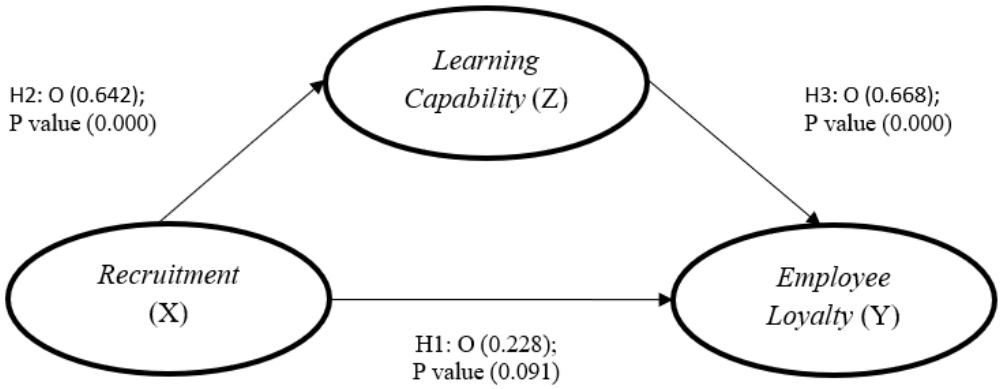
Variabel	R-square	R-square adjusted
Employee Loyalty (Y)	0.694	0.676
Learning Capability (Z)	0.412	0.396

Sumber: data diolah praktikan

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai R-Square untuk variabel *employee* sebesar 0,694 sedangkan variabel *learning capability* sebanyak 0,412.

3. Estimate for Path Coefficients

Menurut (Hair et al., 2018), nilai koefisien jalur yang diharapkan berada antara -1 dan 1, di mana nilai yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik t-value atau p-value. Jika t hitung lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau nilai p-value dari hasil pengujian lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.



Sumber: data diolah praktikan

Berdasarkan data tersebut variabel *Recruitment* pada *Employee Loyalty* mendapatkan nilai koefisien 0.228 dengan nilai negatif. Variabel *Recruitment* terhadap variabel *Learning Capability* sebesar 0.642 dengan nilai positif. Variabel *Learning Capability* terhadap variabel *Employee Loyalty* sebanyak 0.668 dengan nilai positif. Berdsarkan tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel *Recruitment* memperoleh nilai t-statistic: 1.689 < 1,96 dan nilai p- value: 0,091. Artinya *Recruitment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Loyalty*.
2) Variabel *Recruitment* memperoleh nilai t-statistic: 5.664 > 1,96 dan nilai p- value: 0.000. Artinya *Recruitment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Learning Capability*.
3) Variabel *Learning Capability* memperoleh nilai t-statistic: 5.629 < 1,96 dan nilai p-value: 0.000. Artinya *Learning Capability* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Loyalty*.

Recruitment berpengaruh positif terhadap _Employee Loyalty_

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Recruitment* mempunyai pengaruh terhadap *employee loyalty.* Hal ini ditandai bahwa hasil uji hipotesis *recruitment* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *employee loyalty.* Dalam hal ini ditemukan bahwa calon karyawan yang mengalami pengalaman negatif selama proses rekrutmen, seperti perlakuan yang tidak adil atau diskriminatif, cenderung memiliki loyalitas yang lebih rendah setelah bergabung dengan organisasi. Hal ini berdampak pada komitmen dan loyalitas karyawan yang rendah setelah mereka bergabung, kemudian ketidaksesuaian antara harapan calon karyawan dan kenyataan di tempat kerja, yang sering disebabkan oleh informasi yang tidak akurat selama rekrutmen, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas karyawan di CV Nusa Berkarya 68. Kondisi ini selaras dengan penelitian (Narayanan et al., 2021) yang menyatakan *recruitment* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap employee loyalty.

Recruitment berpengaruh positif terhadap _Learning Capability_

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *recruitment* mempunyai pengaruh terhadap *learning capability*. Hal ini di tandai bahwa hasil uji hipotesis *recruitment* dapat meningkatkan *learning capability*. Dalam hal ini ditemukan bahwa praktik rekrutmen dan seleksi yang transparan, adil, dan berorientasi pada kompetensi berpengaruh positif terhadap kemampuan pembelajaran di CV Nusa Berkarya 68. Hal ini didukung dari penelitian (Sartono,

H., & Ardiansyah, D. 2021) yang menyatakan *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning capability*.

Learning Capability* berpengaruh positif terhadap *Employee Loyalty

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning capability* mempunyai pengaruh terhadap *employee loyalty*. Hal ini di tandai bahwa hasil uji hipotesis *learning capability* dapat mempengaruhi *employee loyalty*. Ditemukan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan belajar yang tinggi cenderung memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi mereka. Hal ini dikarenakan organisasi yang mendukung pengembangan diri karyawan melalui memberikan rasa dihargai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan Nusa Berkarya 68. Penelitian ini selaras dengan (Jiang et al., 2019) yang menyatakan kemampuan belajar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Kemudian ada juga Penelitian oleh Wahyuningsih et al., (2019) pada perusahaan di Indonesia juga menemukan bahwa kemampuan belajar berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai, sedangkan rekrutmen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kemampuan belajar, dan kemampuan belajar sendiri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan tidak langsung antara rekrutmen dan loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kemampuan belajar. Dengan kata lain, proses rekrutmen yang baik dapat mendorong kemampuan belajar karyawan, yang pada pasangannya dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan, organisasi perlu memperhatikan proses rekrutmen yang baik dan juga mendorong pengembangan kemampuan belajar karyawan melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Saran

Untuk memaksimalkan dampak positif sistem rekrutmen terhadap loyalitas pegawai melalui peningkatan kemampuan belajar, organisasi perlu mengoptimalkan proses rekrutmen dengan memastikan proses yang adil, transparan, dan berbasis kompetensi, serta menilai

potensi kemampuan belajar calon pegawai. Setelah direkrut, organisasi harus menyediakan program onboarding yang efektif dan berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan belajar pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, apresiasi terhadap upaya pengembangan diri, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem rekrutmen dan program pembelajaran juga penting untuk dilakukan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menerapkan langkah-langkah ini, seperti organisasi dapat membangun tenaga kerja yang adaptif dan loyal, yang pada akhirnya akan mendorong keunggulan kompetitif organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, N. N., & Othman, M. B. (2019). Effects of Intellectual Capital on the Performance of Malaysian Food and Beverage Small and Medium-Sized Enterprises. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET),10(2),135-143.

Ahmed, P., Lim, K., & Zairi. M. (2020). The Role of Organizational Leaming in Enhancing Innovation Capability and Firm Performance. Journal of Business Research.

Anifah, A., & FoEh, JE (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(3), 253–266. https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231

Anggraheni, R. E., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan cv. Gtt pusat oleh-oleh kediri. Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial, 1(10), 40–50.

Arbeijah, R., Djumali, D., & Mursito, B. (2020). Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV Bintang Makmur Sragen. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(02).

Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., … Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(3), 2580–2592. https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903

Eltayeb, TK, Zailani, S., & Jayaraman, K. (2020). Pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi praktik rekrutmen terhadap peluang kerja dan niat berpindah karyawan. Jurnal Internasional Manajemen Rantai Pasokan, 9(1), 60-71.

Guillon, O., & Cezanne, C. (2014). Employee loyalty and organizational performance: A critical survey. Journal of Organizational Change Management, 27(5), 839–850. https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2014-0025

Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. Journal of Business Research, 109, 101-110.

Janjua, BH, Naeem, MA, & Malik, S. (2020). Peran praktik rekrutmen dan seleksi dalam organisasi bisnis: Menjelajahi hubungan antara praktik rekrutmen dan seleksi dan retensi karyawan. Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia, 10(2), 292-315.

Jiang, J., Gao, A., & Yang, B. (2019). Berkembang di tempat kerja: Model mediasi kemampuan belajar, berkembang, dan kepuasan kerja yang dimoderasi. Jurnal Perilaku Organisasi, 40(7), 857-873.

Khan, S. I., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. Economics, Management and Sustainability, 4(1), 37-45

Krishnan dan Lata (2019) dalam "International Journal of Human Resource Management"

Laili, A. N., & Pujianto, W. E. (2023). Pengaruh Linkungan Kerja dan Budaya Terhadap Kualitas Hasil Kerja Melalui Supervision. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2).

Narayanan, A., Rajitharan, R., & Ratnam, U. (2021). Proses Rekrutmen dan Retensi Karyawan: Studi tentang Karyawan Tingkat Operasional di Bank Swasta di Distrik Jaffna, Sri Lanka. Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia, 11(2), 93-112.

Onyije, OC, Nwazor, JC, & Chukwuma, EC (2022). Praktik Perekrutan dan Seleksi dan Retensi Karyawan di Bank Uang Deposit Terpilih di Negara Bagian Abia, Nigeria. Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen, 7(1), 81-95.

Pujianto, W. E., Musyaffaah, L., & Supriyadi. (2023). Organizational Justice to Employee Innovative Work Behavior: Mediation Effect of Learning Capacity and Moderation Effect of Blue Ocean Leadership. Greenomika, 5(1), 77–93. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.8

Sartono, H., & Ardiansyah, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kapabilitas pembelajaran organisasi: Studi empiris pada perusahaan manufaktur Indonesia. Jurnal Internasional Keunggulan Bisnis, 24(1), 68-85.

Shahzadi, I., Nawaz, S., & Hussain, S. (2022). Dampak Praktik Rekrutmen dan Seleksi terhadap Retensi Karyawan dan Kinerja Organisasi: Sebuah Studi Empiris di Sektor Perbankan Pakistan. Jurnal Akuntansi dan Keuangan di Negara Berkembang, 8(1), 165-178.

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 4(2), 1117–1124.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi: 60 Universitas Dharmawangsa. April.