

OPTIMALISASI *LITERATURE REVIEW JOURNAL* PADA PROSES *RECRUITMENT* BERBASIS PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Cica Selfiana Ismelda

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: cicaselfiana.23403@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses rekrutmen dan seleksi dalam perspektif psikologi industri dan organisasi dengan fokus pada efektivitas penerapan pendekatan psikologis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Permasalahan utama yang diangkat adalah bagaimana pendekatan psikologi industri dan organisasi dapat meningkatkan akurasi seleksi karyawan serta menciptakan kesesuaian antara individu dan budaya organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan mereview 30 jurnal ilmiah dari ScienceDirect yang terbit antara tahun 2013 hingga 2023. Proses review dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi temuan-temuan yang relevan mengenai strategi rekrutmen, seleksi, serta penerapan prinsip-prinsip psikologi kerja dan organisasi dalam praktik SDM modern. Hasil penelitian yang diharapkan adalah tersusunnya pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya validitas alat seleksi, peran evaluasi psikologis terhadap calon karyawan, serta pengaruhnya terhadap performa kerja dan kepuasan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dengan menekankan peran penting psikologi industri dan organisasi sebagai pendekatan ilmiah yang mampu memperkuat proses pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Pendekatan Psikologis, Sumber Daya Manusia (SDM), Budaya Organisasi, Seleksi Karyawan

Abstract

This research aims to examine the recruitment and selection process from an industrial and organizational psychology perspective with a focus on the effectiveness of applying a psychological approach in improving the quality of human resources. The main problem raised is how industrial and organizational psychology approaches can increase the accuracy of employee selection and create compatibility between individuals and organizational culture. The method used in this research is a literature study by reviewing 30 scientific journals from ScienceDirect published

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No
234fdf.756

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Liberosis.v2I2.3027

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



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



between 2013 and 2023. The review process was carried out systematically to identify relevant findings regarding recruitment, selection strategies, and the application of work and organizational psychology principles in modern HR practices. The expected research result is to develop a comprehensive understanding of the importance of the validity of selection tools, the role of psychological evaluation of prospective employees, and its influence on work performance and organizational satisfaction. Apart from that, this research also provides theoretical contributions by emphasizing the important role of industrial and organizational psychology as a scientific approach that is able to strengthen the decision-making process in human resource management.

Keywords: *Psychological approaches, Human Resources (HR), Organizational Culture, Employee Selection*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah merevolusi berbagai aspek manajemen organisasi, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, efisiensi, akurasi, dan obyektivitas menjadi kunci dalam proses perekrutan guna menjamin kesesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan serta budaya organisasi. Inovasi digital, seperti Human Resource Information System (HRIS), kecerdasan buatan (AI), big data, serta teknologi berbasis cloud, telah secara signifikan mengubah lanskap tradisional dalam pengelolaan SDM (Stone et al., 2015; Chen & Gaffney, 2020). Teknologi tersebut tidak hanya mempercepat proses administratif tetapi juga memungkinkan prediksi performa kandidat melalui pemanfaatan data analitik, yang pada akhirnya mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti dalam rekrutmen (Florkowski, 2018; Strohmeier & Piazza, 2013). Di tingkat global, organisasi semakin mengadopsi sistem informasi inovatif untuk memperkuat posisi mereka dalam persaingan pasar melalui pengelolaan SDM yang adaptif dan cerdas (Ali et al., 2022). Hal ini mencerminkan pentingnya integrasi antara teknologi dan strategi organisasi dalam mendukung proses seleksi berbasis kompetensi. Penggunaan teknologi dalam rekrutmen seperti pemanfaatan platform e-recruitment, sistem pencocokan otomatis, hingga chatbot dalam wawancara awal telah menjadi praktik umum di berbagai perusahaan (Okolie & Irabor, 2017; Albert, 2019). Selain itu, munculnya pemanfaatan AI dalam akuisisi talenta menjadi tren yang berkembang pesat. AI memberikan potensi dalam meningkatkan obyektivitas seleksi melalui algoritma yang dirancang untuk mengurangi bias manusia (Yawalkar, 2019; Landers & Schmidt, 2016).

Penelitian tentang penerapan HRIS dan teknologi lainnya dalam HR menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kesesuaian tugas-teknologi (Task-Technology Fit), persepsi manfaat, serta kesiapan organisasi merupakan elemen penting yang memengaruhi adopsi teknologi tersebut (Alkhwaldi et al., 2022; Chakraborty & Mansor, 2013). Kajian dari Quaasar dan Rahman (2021) menekankan bahwa negara berkembang masih menghadapi tantangan besar dalam hal infrastruktur dan kompetensi SDM untuk mengoperasikan sistem berbasis teknologi tinggi. Udekwe et al. (2021) secara spesifik mengamati pemanfaatan HRIS dalam sistem kesehatan di

Afrika Selatan dan menemukan adanya kebutuhan akan pelatihan dan perencanaan strategis agar implementasi teknologi dapat berjalan optimal. Dalam perspektif psikologi industri dan organisasi, adopsi teknologi dalam rekrutmen tidak hanya menyangkut efisiensi tetapi juga berdampak pada persepsi keadilan, keterlibatan kandidat, serta kepercayaan terhadap hasil seleksi. Penelitian oleh Potočník et al. (2021) menyoroti pentingnya aspek keadilan prosedural dalam proses seleksi, khususnya dalam konteks otomatisasi. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa keterlibatan ahli psikologi organisasi masih dibutuhkan dalam merancang dan mengevaluasi sistem seleksi agar tetap etis dan humanistik. Hal ini penting mengingat teknologi seperti AI berpotensi mereplikasi bias historis jika data latihnya tidak dikontrol secara etis dan ilmiah (Becker & Smidt, 2016; Stone et al., 2015). Berbagai studi juga telah mengeksplorasi implikasi implementasi teknologi seperti cloud computing dan big data dalam manajemen organisasi. Misalnya, Ali et al. (2018) dalam studi mereka tentang cloud computing dalam layanan kesehatan, menggarisbawahi pentingnya infrastruktur, keamanan data, dan kesiapan budaya organisasi. Studi serupa oleh Mushore dan Kyobe (2022) menekankan perlunya keselarasan antara tugas, teknologi, manusia, dan struktur organisasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan big data. Prinsip ini juga berlaku dalam konteks rekrutmen, di mana keputusan berbasis data harus tetap mempertimbangkan elemen psikologis dari kandidat dan lingkungan kerja.

Namun demikian, walaupun literatur saat ini menunjukkan tren peningkatan adopsi teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi, terdapat beberapa research gap yang penting untuk diisi. Pertama, masih sedikit penelitian yang secara eksplisit mengkaji hubungan antara penerapan teknologi rekrutmen dengan dimensi psikologi organisasi, seperti kepuasan kerja awal, motivasi karyawan baru, atau persepsi keadilan rekrutmen dari perspektif kandidat. Kedua, mayoritas studi berfokus pada aspek teknis dan manajerial dari adopsi HRIS dan AI, namun kurang menyentuh aspek psikologis seperti pengalaman pengguna (user experience), persepsi terhadap objektivitas seleksi, dan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis kandidat (Dery et al., 2018; Gupta, 2013; Mayfield et al., 2016). Ketiga, meskipun banyak studi telah meneliti adopsi teknologi dalam konteks sektor swasta dan perusahaan besar (Ali et al., 2022; Mabad et al., 2021), masih jarang penelitian yang membahas dinamika tersebut dalam konteks sektor publik dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memiliki keterbatasan sumber daya. Selain itu, dalam literatur juga ditemukan keterbatasan terkait analisis longitudinal atas efektivitas sistem seleksi berbasis teknologi, terutama dalam kaitannya dengan prediksi keberhasilan kerja jangka panjang.

Dengan demikian, kajian ini hadir untuk menjawab kekosongan tersebut dengan fokus pada analisis integratif antara teknologi rekrutmen dan pendekatan psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas pemahaman mengenai bagaimana teknologi dapat diselaraskan dengan prinsip-prinsip psikologis dalam seleksi karyawan. Selain itu, secara praktis, hasil kajian ini akan bermanfaat bagi praktisi HR dan pengambil kebijakan dalam merancang sistem seleksi yang tidak hanya efisien, tetapi juga adil, etis, dan berdampak positif terhadap kinerja dan retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

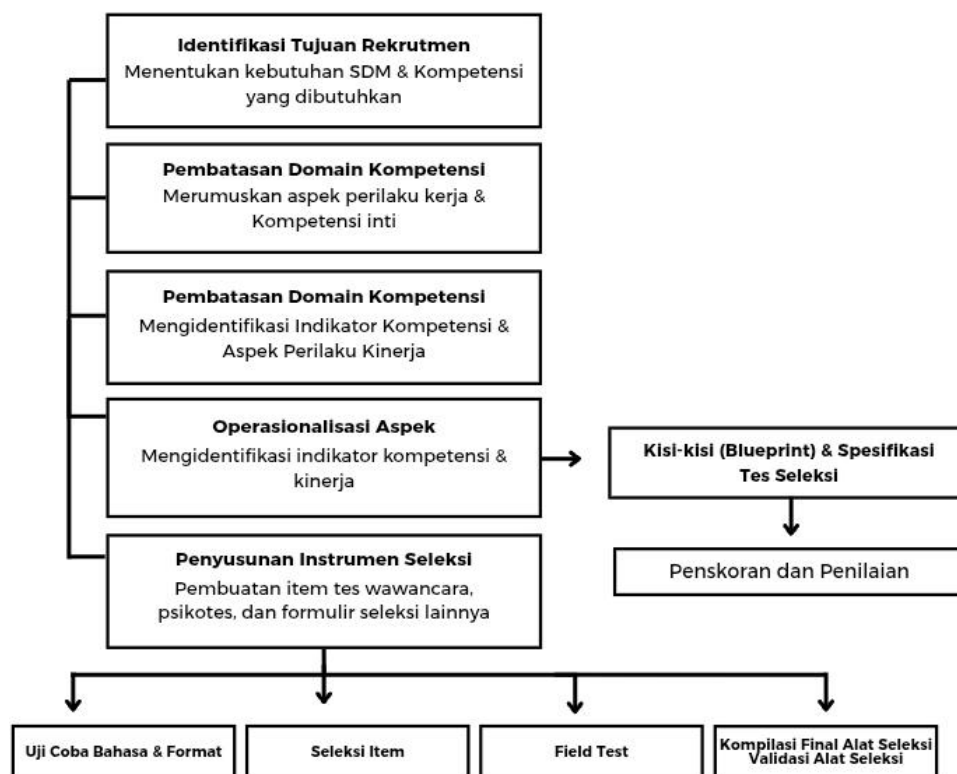
Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah systematic literature review yang difokuskan pada analisis tematik terhadap 30 artikel ilmiah yang diperoleh dari basis data ScienceDirect dalam kurun waktu publikasi antara tahun 2013 hingga 2023. Pemilihan jurnal dilakukan secara purposif berdasarkan relevansi topik dengan fokus utama pada integrasi teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, serta keterkaitannya dengan prinsip-prinsip psikologi industri dan organisasi. Langkah pertama dalam metode ini dimulai dengan penelusuran menggunakan kata kunci seperti *"HRIS"*, *"e-recruitment"*, *"AI in recruitment"*, *"psychological perspective of selection"*, dan *"technology adoption in HRM"*. Setelah dilakukan penyaringan berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci, artikel yang memiliki fokus pada inovasi teknologi dalam fungsi SDM dan dimensi psikologis seleksi karyawan diklasifikasikan lebih lanjut berdasarkan metodologi penelitian, ruang lingkup sektor (publik atau swasta), serta temuan utama yang dikaitkan dengan isu obyektivitas, efisiensi, persepsi keadilan, dan efektivitas prediktif proses seleksi. Teknik analisis yang digunakan dalam sintesis data adalah analisis konten secara naratif dan tematik untuk mengidentifikasi pola temuan yang berulang, kesenjangan penelitian yang ada, serta kontribusi konseptual dari tiap jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam perspektif psikologi industri dan organisasi, rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Rekrutmen bukan hanya sekadar mencari kandidat, tetapi melibatkan pendekatan strategis untuk menarik individu yang sesuai dengan budaya, nilai, dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, seleksi berperan sebagai proses penyaringan untuk mendapatkan kandidat yang paling kompeten melalui teknik evaluasi psikometrik, wawancara terstruktur, dan simulasi kerja yang dikembangkan berdasarkan teori kepribadian, motivasi, serta kecocokan nilai personal dengan organisasi. Tantangan utama dalam rekrutmen dan seleksi modern adalah menyeimbangkan efisiensi dengan keadilan serta menghindari bias kognitif yang dapat memengaruhi hasil seleksi (Potočník et al., 2021). Dalam kerangka ini, peran psikologi industri dan organisasi menjadi penting, terutama dalam merancang sistem seleksi berbasis kompetensi dan validitas prediktif. Perkembangan teknologi informasi mendorong integrasi sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) yang merevolusi praktik rekrutmen dan seleksi. HRIS meningkatkan akurasi data kandidat, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan memberikan gambaran komprehensif tentang profil psikologis pelamar (Dery et al., 2018). HRIS juga menyelaraskan proses rekrutmen dengan strategi organisasi melalui pengukuran kesesuaian nilai dan kompetensi perilaku (Gupta, 2013; Shibu & Banu, 2020). Dalam organisasi skala menengah dan besar, HRIS membantu manajer HR melakukan evaluasi psikologis berbasis data secara sistematis dan terukur (Nagendra & Deshpande, 2014), termasuk penggunaan alat tes online yang terintegrasi dengan penilaian kepribadian dan kognitif.

Perilaku organisasi juga memengaruhi efektivitas rekrutmen dan seleksi. Dalam usaha kecil dan menengah, HR outsourcing sering menimbulkan kesenjangan nilai dan budaya kerja organisasi (Wallo & Kock, 2018). Oleh karena itu, keterlibatan psikolog organisasi dalam meninjau desain kerja dan ekspektasi sosial sangat penting. Dinamika kerja yang berubah menuntut fleksibilitas dan ketahanan psikologis individu, yang dapat diukur melalui penilaian

berbasis teori coping dan kecerdasan emosional (Stone et al., 2015). E-recruitment memang efisien, namun memiliki keterbatasan dalam menjangkau keberagaman kandidat dan menilai kualitas non-kognitif seperti integritas (Okolie & Irabor, 2017). Penggunaan media sosial memberi peluang untuk menilai kesesuaian budaya, tetapi berisiko bias (Landers & Schmidt, 2016). Oleh karena itu, pendekatan psikologis sistematis dibutuhkan untuk menjaga objektivitas. Data mining dalam HR harus dikembangkan berdasarkan prinsip psikologi kerja dan etika organisasi (Strohmeier & Piazza, 2013). Validitas konstruk alat seleksi juga menjadi perhatian utama. Organisasi perlu menggunakan alat ukur yang benar-benar merepresentasikan kemampuan kerja aktual (Florkowski, 2018). Salah satu pendekatan yang diakui adalah assessment center, karena menilai perilaku dalam berbagai skenario nyata. Wawancara terstruktur dan indikator kepribadian Big Five dapat meningkatkan akurasi seleksi (Albert, 2019). Organisasi yang mengadopsi pendekatan psikologi industri dan organisasi tidak hanya fokus pada kompetensi, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan psikologis individu. Pengembangan talenta sejak awal seleksi merupakan investasi jangka panjang yang memperkuat keterlibatan karyawan (Mayfield et al., 2016). Oleh karena itu, proses seleksi harus mencakup evaluasi terhadap motivasi karier dan harapan pengembangan profesional.



Gambar 1.1 Terkait Kerangka Konseptual Pada Susunan System Literatur Journal

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas, kerangka kerja rekrutmen dan seleksi dalam perspektif psikologi industri dan organisasi dimulai dari tahap identifikasi tujuan rekrutmen, yaitu menentukan kebutuhan sumber daya manusia dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Proses ini dilanjutkan dengan pembatasan domain kompetensi, yang mencakup perumusan aspek perilaku kerja dan kompetensi inti serta pengidentifikasian indikator kompetensi dan perilaku kinerja yang relevan. Selanjutnya, tahap operasionalisasi aspek dilakukan dengan mengumpulkan indikator yang dapat diukur secara empiris, kemudian

diterjemahkan ke dalam bentuk kisi-kisi (blueprint) dan spesifikasi tes seleksi yang digunakan sebagai dasar penskoran dan penilaian. Setelah itu, instrumen seleksi seperti item tes wawancara, psikotes, dan formulir lainnya disusun secara sistematis. Instrumen ini kemudian diuji melalui tahapan uji coba bahasa dan format secara kualitatif, seleksi item untuk mengestimasi reliabilitas, serta field test yang bersifat kuantitatif. Hasil dari seluruh proses ini digunakan untuk menyusun kompilasi final alat seleksi yang telah divalidasi secara menyeluruh, sehingga alat tersebut memiliki akurasi dan kredibilitas tinggi dalam menilai calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi (Gupta, 2013; Shibu & Banu, 2020).

Dalam konteks negara berkembang, HRIS masih lebih sering digunakan secara administratif daripada sebagai alat untuk mendukung pendekatan psikologis (Quaosar & Rahman, 2021). Keberhasilan sistem seleksi juga ditentukan oleh keselarasan antara tugas, teknologi, orang, dan struktur organisasi (Mushore & Kyobe, 2022). Organisasi perlu mendesain proses seleksi dengan mempertimbangkan beban kerja psikologis dan kapasitas kognitif pelamar, terutama untuk posisi yang menuntut multitasking dan pengambilan keputusan cepat. Banyak inisiatif rekrutmen gagal karena kurangnya pemahaman terhadap dinamika perilaku individu dalam lingkungan kerja yang cepat berubah (McLean & Antony, 2014). Di sinilah pentingnya konsep person-environment fit yang menekankan kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja. Praktik rekrutmen dan seleksi juga berpengaruh pada identitas organisasi. Seleksi yang salah dapat menimbulkan risiko reputasional, produktivitas, dan bahkan masalah hukum (Becker & Smidt, 2016). Oleh karena itu, pendekatan psikologis tidak hanya membantu menemukan individu terbaik, tetapi juga meminimalkan potensi konflik, stres kerja, dan disfungsi sosial. Seleksi berbasis inovasi menekankan pada kandidat yang mampu beradaptasi terhadap perubahan secara proaktif (Ali et al., 2022). Dalam hal ini, kepribadian proaktif, toleransi terhadap ambiguitas, dan mindset berkembang (growth mindset) menjadi indikator psikologis penting dalam seleksi modern. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologi industri dan organisasi, proses rekrutmen dan seleksi dapat dilakukan secara holistik. Tidak hanya mendukung efisiensi administratif melalui HRIS, tetapi juga membantu menemukan individu yang tidak hanya “bisa kerja”, tetapi juga “cocok kerja” baik secara kognitif, emosional, maupun sosial. Hal ini berdampak langsung pada pembentukan budaya kerja yang sehat, peningkatan efektivitas tim, serta kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh (Potočnik et al., 2021; Nagendra & Deshpande, 2014; Okolie & Irabor, 2017).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif, ketika dikaitkan dengan pendekatan psikologi industri dan organisasi, memainkan peran krusial dalam menciptakan sistem manajemen SDM yang adaptif, objektif, dan berbasis kompetensi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya menilai kecocokan individu secara teknis terhadap suatu posisi, tetapi juga menilai kesesuaian nilai, motivasi, serta potensi jangka panjang calon karyawan terhadap budaya dan tujuan organisasi. Psikologi industri dan organisasi memberikan landasan teoritis dan praktis dalam menyusun alat seleksi seperti wawancara berbasis kompetensi, tes kepribadian, dan asesmen kognitif yang valid dan reliabel. Hasil dari berbagai jurnal yang ditinjau menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan prinsip-prinsip psikologis dalam proses rekrutmen cenderung lebih berhasil dalam menurunkan

tingkat turnover, meningkatkan kepuasan kerja, serta membentuk tim kerja yang lebih kohesif dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan pendekatan psikologi industri dan organisasi dalam rekrutmen dan seleksi bukan hanya memberikan keunggulan dalam memilih kandidat terbaik, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan SDM yang berkelanjutan serta peningkatan performa organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, O., Murray, P. A., Muhammed, S., Dwivedi, Y. K., & Rashiti, S. (2022). Organizational adoption of innovative information technologies: Evaluating organizational level IT innovation adoption factors among global firms. *Journal of Innovation Knowledge*, 7(3), 100213.
- Ali, O., Momin, M., Shrestha, A., Das, R., Alhajj, F., & Dwivedi, Y. K. (2023). A review of the key challenges of Non-Fungible Tokens. *Technological Forecasting and Social Change*, 122248.
- Ali, O., Shrestha, A., Soar, J., & Wamba, S. F. (2018). Cloud computing-enabled healthcare opportunities, issues, and applications: A systematic review. *International Journal of Information Management*, 43, 146–158.
- Albert, T. (2019). AI in talent acquisition: A review of AI-applications used in recruitment and selection. *Strategic HR Review*, 18(5), 215–221.
- Alkhwaldi, A. F., Alobidyeen, B., Abdulmuhsin, A. A., & Al-Okaily, M. (2022). Investigating the antecedent of HRIS adoption in public sector organizations: Integration of UTAUT and TTF. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2022-3228>
- Bagdasarov, Z., Martin, A. A., & Buckley, M. R. (2020). Working with robots: Organizational considerations. *Organizational Dynamics*, 49(2), 100679.
- Balasundaram, S., & Venkatagiri, S. (2020). A structured approach to implementing robotic process automation in HR. *Journal of Physics: Conference Series*, 1427(1), 012008.
- Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149–165.
- Chakraborty, A. R., & Mansor, N. N. A. (2013). Adoption of human resource information system: A theoretical analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 473–478.
- Chen, V., & Gaffney, N. (2020). Big data, HRIS, and competitive advantage. *Academy of Management*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.14552abstract>.
- Dery, K., Grant, D. S., Hall, R., Wailes, N., & Wiblen, S. (2018). Putting the HR into the HRIS: A study of the implementation of human resource information systems. *Academy of Management Proceedings*. Boston: Academy of Management.
- Florkowski, G. W. (2018). HR technology systems: An evidence-based approach to construct measurement. In Buckley, Wheeler, & Halbesleben (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 197–239). Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Gupta, B. (2013). Human resource information system (HRIS): Important element of current scenario. *IOSR Journal of Business and Management*, 13(6), 41–46.
- Landers, R., & Schmidt, G. (2016). Social media in employee selection and recruitment: An overview. In *Social Media in Employee Selection and Recruitment* (pp. 3–11).

- Mabad, T., Ali, O., Ally, M., Wamba, S. F., & Chan, K. C. (2021). Making investment decisions on RFID technology: An evaluation of key adoption factors in construction firms. *IEEE Access*, 9, 36937–36954.
- Mayfield, M., Mayfield, J., & Wheeler, C. (2016). Talent development for top leaders: Three HR initiatives for competitive advantage. *Human Resource Management*, 24(6), 4–7.
- McLean, R., & Antony, J. (2014). Why continuous improvement initiatives fail in manufacturing environments? A systematic review of the evidence. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 370–376.
- Melesse, T. Y., Di Pasquale, V., & Riemma, S. (2020). Digital twin models in industrial operations: A systematic literature review. *Procedia Manufacturing*, 42, 267–272.
- Mushore, R., & Kyobe, M. (2022). Aligning tasks, technology, people, and structures to leverage the value of big data analytics. *Procedia Computer Science*, 739–744.
- Nagendra, A., & Deshpande, M. (2014). Human resource information systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 61–67.
- Okolie, U. C., & Irabor, I. E. (2017). E-recruitment: practices, opportunities and challenges. *European Journal of Business and Management*, 9(11), 116–122.
- Potočník, K., Anderson, N., Born, M., Kleinmann, M., & Nikolaou, I. (2021). Paving the way for research in recruitment and selection: Recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 159–174.
- Quaosar, G. M. A. A., & Rahman, M. S. (2021). Human resource information systems (HRIS) of developing countries in 21st century: Review and prospects. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 470–483.
- Shibu, N. S., & Banu, S. S. (2020). Effects of human resource information system in human resource planning towards organizational performance. *International Journal of Management*, 11(3), 768–781.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
- Strohmeier, S., & Piazza, F. (2013). Domain driven data mining in human resource management: A review of current research. *Expert Systems with Applications*, 40(7), 2410–2420.
- Udekwe, E., Iwu, C. G., De la Harpe, A. C., & Daramola, J. O. (2021). A systematic literature review of human resource information system (HRIS) usage in the health system of South Africa. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(7), 87–115.
- Wallo, A., & Kock, H. (2018). HR outsourcing in small and medium-sized enterprises: Exploring the role of human resource intermediaries. *Personnel Review*, 47(5), 1003–1018.
- Watson, R. T. (2015). Beyond being systematic in literature reviews in IS. *Journal of Information Technology*, 30(2), 185–187.
- Yawalkar, V. V. (2019). A study of artificial intelligence and its role in human resource management. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 6(1), 20–24.