

Recruitment and Selection Strategy for Freelance Workers in the Field of Fanliza Wedding Organizer Services: Engagement Variable Moderation

Wahyu Islamuddin¹⁾, Wahyu Eko Pujiyanto²⁾

Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Corresponding author: 31421122.mhs@unusida.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of recruitment, selection and involvement on freelance performance at Fanliza Wedding Organizer. This research uses quantitative methods by collecting data through questionnaires. The research sample was 57 freelance employees of Fanliza Wedding Organizers. Data analysis was carried out using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) which showed valid and reliable results. The research results show that recruitment has an insignificant positive effect on freelancers, selection has an insignificant positive effect on freelancers, and engagement has an insignificant positive effect on freelancers. Engagement has a significant negative effect on recruitment and is weakened by freelance. Engagement also has an insignificant negative effect on selection and is weakened by freelance. This research concludes that recruitment, selection and engagement have an important role in improving freelance performance. However, the role of engagement needs to be reconsidered because it has a negative influence on recruitment and selection. The suggestion for Fanliza Wedding Organizers is to improve recruitment, selection and engagement strategies in order to maximize freelance performance and achieve organizational goals.

Keywords: *Recruitment, Selection, Freelance, Engagement*

PENDAHULUAN

Dinamika persaingan dalam bisnis *Wedding Organizer* (WO) sangat ketat, diwujudkan dalam organisasi yang berorientasi pada layanan atau organisasi yang membantu dan mengkoordinasikan berbagai tren yang sedang populer di industri pernikahan agar pernikahan dapat dilaksanakan dengan lancar dan juga terorganisir dengan baik. *Wedding organizer* sendiri juga memiliki peran dalam mengelola beberapa bidang di dalam sebuah acara pernikahan mulai dari perjanjian pranikah, upacara pernikahan, jasa *catering*, tata rias pengantin, dokumentasi dll. *Wedding organizer* mempunyai peranan dalam mengatur acara pernikahan agar terlaksana sesuai keinginan dari pihak klien. Seorang *Wedding Organizer* bisa dikatakan sukses dalam penyelenggaraan sebuah acara jika mendapat kepuasan serta nilai positif dari pihak klien dan juga pihak lain yang terlibat pada rangkaian acara pernikahan tersebut.

Fanliza *Wedding Organizer* merupakan salah satu organisasi di bidang *Wedding Organizer* (WO) yang populer di Kabupaten Pasuruan untuk menyelenggarakan acara pernikahan atau *event*. Fanliza sendiri menciptakan bisnis

perencanaan pernikahan untuk memfasilitasi acara pernikahan. Namun pada awal berkembangnya organisasi ini terdapat permasalahan pada sistem rekrutmennya, karena sistem rekrutmen hanya berdasarkan saran dari teman atau *seller* untuk mempromosikan teman atau kerabatnya kepada *Fanliza Wedding Organizer* sebagai tim/kru *fanliza* tanpa strategi seleksi dan rekrutmen. sistem rekrutmen *Wedding Organizer fanliza* tahun 2023, di mana dari 100 kandidat yang ada, terpilih 10 kandidat tim *Wedding Organizer Fanliza*. tahun lalu, *Fanliza* tidak menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi, yakni menerima calon potensial dari vendor pernikahan lain.

Tabel 1. *Recruitmen* karyawan *Fanliza Wedding Organizer* Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah WO	Daerah
2021	15	Pasuruan
2022	25	Pasuruan + Mojokerto
2023	40	Pasuruan + Mojokerto
2024	56	Pasuruan + Mojokerto

Sumber: *CV Fanliza Organizer, data diolah 2024*

Menurut penelitian dari Salsabila, (2018), rekrutmen berdampak positif pada kemampuan organisasi dalam menarik dan juga mempertahankan talenta yang memiliki kualitas tinggi, khususnya pekerja lepas, serta menurut penelitian dari Suryalena & Zuliarni, (2017), seleksi dianggap penting bagi kandidat terpilih karena mereka dapat menawarkan keterampilan khusus mereka yang tidak tersedia di organisasi. Pada saat yang sama Langenberg, (2022), pada penelitiannya menyatakan bahwa terdapat persepsi negatif yang signifikan terhadap rekrutmen dan juga seleksi independen bahwa pekerja lepas sering kali diperlakukan tidak adil dan tidak mendapatkan kesempatan atau peluang yang setara seorang dengan karyawan tetap, seperti mendapatkan gaji yang lebih rendah dan sumber daya serta pelatihan yang terbatas.

Terdapat perbedaan pendapat mengenai apakah memiliki banyak pelamar merupakan beban atau keuntungan bagi organisasi. Walaupun beberapa orang memiliki pendapat bahwa hal ini bisa sangat membebani, penelitian lain menunjukkan bahwa jumlah pelamar yang besar dapat meningkatkan peluang organisasi dalam melakukan perekrutan talenta terbaik. Disebutkan dalam hasil penelitian oleh Satriyani & Atmaja, (2021) di mana hal ini memungkinkan *Freelance* untuk mengembangkan karier yang memuaskan dan sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka serta membangun bakat mereka, dan pada saat yang sama juga memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan kebutuhan pasar memiliki tenaga kerja yang terlibat dan mudah beradaptasi secara fleksibel De Vos & Van der Heijden, (2017).

Secara khusus, pekerja lepas dalam bisnis *Fanliza Wedding Organizer* (WO) dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi adalah mendapatkan karyawan dengan kualifikasi yang diperlukan, karena yang terpenting adalah kelanggengan organisasi dan kelancaran fungsi manajemen SDM. Karyawan yang cerdas dan imajinatif dapat menawarkan ide - ide dan solusi inventif yang membantu organisasi mengatasi hambatan. Dalam penelitian ini penulis memanfaatkan metode kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner berbentuk

google form bagaimana cara melakukan rekrutmen untuk pekerja lepas (*Freelance*) di Fanliza *Wedding Organizer*.

Kontribusi dari penelitian ini adalah mendiskusikan peran *Wedding Organizer* (WO) dalam mengorganisir acara pernikahan dan pentingnya strategi rekrutmen untuk tenaga kerja *Freelance* yang profesional. Menurut penelitian ini, tenaga kerja lepas yang terampil dapat membantu bisnis mengatasi tantangan dan memaksimalkan prospek masa depan mereka. Selain itu, jumlah pelamar yang banyak dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat menguntungkan organisasi dengan meningkatkan peluang mereka merekrut talenta-talenta luar biasa. Dengan adanya strategi rekrutmen yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan. Maka, kontribusi utama penelitian ini adalah memberikan pemahaman tentang pentingnya rekrutmen tenaga kerja *Freelance* yang profesional dan bagaimana hal tersebut dapat membantu *Wedding Organizer* (WO) dalam mencapai kesuksesan dalam mengorganisir acara pernikahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Recruitment

Menurut Roidah Lina, (2020), rekrutmen merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang mempunyai tujuan untuk mencari dan menarik calon karyawan potensial ke perusahaan. Dalam proses ini, ditentukan keterampilan, kualifikasi, motivasi, kemampuan, dan kesadaran calon yang telah disesuaikan dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan itu sendiri, dan menurut Sudarta *et al.*, (2022), rekrutmen merupakan suatu aktivitas yang di mana dilakukan oleh perusahaan ataupun organisasi yang memiliki tujuan mencari, memperoleh, menemukan serta menarik kebutuhan pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Selection

Menurut Eka *et al.*, (2022), seleksi sendiri adalah tahapan di mana perusahaan melakukan pemilihan dari sekelompok pelamar kerja yang paling memenuhi persyaratan dari perusahaan untuk ditempatkan pada posisi yang diinginkan. Praktik penyeleksian skala besar perusahaan dapat meluas tergantung pada efisiensi dan tujuan dari perusahaan, di mana hasil akhirnya dibagi menjadi 2 kelompok atau grup, yaitu calon potensial yang memenuhi kriteria dan melaksanakan tugas yang diminta, dan selebihnya ditolak perusahaan Abbasi *et al.*, (2022).

Freelance

Menurut Christover Ramanda Moa, (2020), pekerja lepas merupakan orang yang bekerja tanpa kontrak jangka panjang dengan suatu perusahaan. *Freelancer* atau pekerja mandiri dapat bekerja secara fleksibel (bekerja kapan saja, di mana saja dan tanpa terikat jam kerja harian). Pekerjaan *Freelance* merupakan sebuah profesi yang di mana merupakan kombinasi tipe pekerja dan wirausaha. Di satu sisi mereka merupakan pekerja karena mereka hampir selalu bekerja di suatu perusahaan besar yang hanya menjual keterampilan yang tidak berwujud, tidak seperti pengusaha dan pengusaha lain yang menjual produk berwujud kepada pelanggan.

Engagement

Menurut Ramadhani, Shavina, (2023), keterlibatan merupakan suatu kondisi kerja yang menghadirkan hal-hal baru dalam pekerjaan, sumber daya manusia membantu karyawan untuk berpartisipasi dan juga dapat bertindak sebagai penyangga terhadap tuntutan. Secara umum, persyaratan pekerjaan bisa dilihat sebagai beban dan hambatan, atau tantangan yang membatasi, dan yang mendorong perilaku yang diinginkan namun tergantung pada kemampuan karyawan untuk mengatasinya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga keseimbangan kebutuhan sumber daya agar karyawan tetap terlibat dalam pekerjaan yang menuntut berbagai inovasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini, dan penelitian yang dilakukan ini dipilih untuk Fanliza Wedding Organizer. Populasi utama penelitian ini adalah karyawan Fanliza Wedding Organizer yang berjumlah 57 orang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang di mana menekankan analisis data berupa angka yang selanjutnya diproses dengan metode statistik menggunakan 5 skala *likert* dengan 57 karyawan Fanliza Wedding Organizer. Lokasi penelitian ini adalah Jl. Surabaya - Malang KM 40,5 Dusun Kecicang, RT.001/RW.003 Desa Ngerong, Kecamatan Gempol. Kabupaten Pasuruan No. 006. Data dalam penelitian ini adalah data primer.

Pada penelitian data primer sendiri diperoleh dengan mengisi kuesioner. Penelitian ini dimulai dari tanggal 28 April 2024 dengan 5 responden asli pada minggu pertama penyebaran survei. Pada minggu kedua, jumlah responden bertambah dari 5 responden pada minggu pertama menjadi 9 responden pada minggu kedua, menjadi 25 responden pada minggu ketiga, dan menjadi 25 responden pada minggu keempat. Kuesioner mencapai 57 sesuai sampel. Penulis menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam penelitian dengan *SmartPLS 4.0 (Software Partial Squares)* dengan menggunakan ukuran *Convergent Validity*, *Cronboach Alpha*, *Composite Reability* serta *Average Variance Extracted (AVE)* serta pengaruh di antara variabel untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Menggunakan ukuran *R-Square* dan *F-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner yang telah penulis lakukan, didapatkan distribusi frekuensi dan demografi berjumlah 57 responden yang ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi dan demografi responden kru Fanliza Wedding Organizer.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	45.6%
Perempuan	31	54.4%
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	13	22.8%
D1	5	8.8%
S1	39	68.4%

Sumber: Data primer, data diolah 2024

1. Penilaian Outer Model

Berdasarkan data yang terkumpul, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan estimasi model eksternal dengan PLS-SEM. Model eksternal dievaluasi dengan memeriksa nilai *Convergent Validity*, nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, nilai *Cronbach's Alpha* serta nilai *Composite Reliability* dengan kriteria yang digunakan *outer loading* >0.6; *AVE* >0.5; *Cronbach's alpha* >0.7; *Composite Reliability* >0.7 Hair et al., (2019).

Tabel 3. Pengujian Validitas serta Reliabilitas

<i>Variable</i>	<i>Item</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>AVE</i>
<i>Recruitment</i>	Kami menggunakan wawancara tidak terstruktur untuk menentukan kesesuaian kandidat untuk posisi yang kosong	0.667	0.777	0.523
	Saat merekrut kandidat untuk suatu posisi, kebijakannya tindakan afirmatif diikuti	0.713		
	Kami merekrut karyawan potensial dari perguruan tinggi, teknisi dan universitas	0.768		
	Kami menggunakan wawancara terstruktur untuk menentukan kesesuaian kandidat untuk posisi yang kosong (berlaku untuk wawancara formal)	0.681		
	Rekrutmen kandidat untuk diiklankan posisi dilakukan bersamaan dengan rekrutmen agensi	0.777		
<i>Selection</i>	Dalam organisasi kami, metode seleksi digunakan (formulir aplikasi, pusat penilaian, psikometri tes, wawancara, data CV, referensi, wawancara kelompok)	0.780	0.815	0.534
	Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan didefinisikan dengan baik.	0.678		
	Proses rekrutmen berhasil menyeleksi talenta-talenta terbaik	0.557		
	Program induksi terstruktur dengan baik untuk membantu karyawan baru beradaptasi	0.758		
	Tersedia cukup banyak talenta manajerial	0.851		
<i>Freelance</i>	Karena pengalaman saya sebagai pekerja lepas, saya tahu cara berkreasi	0.618	0.857	0.630

	sebuah permulaan			
	Pengalaman dalam pekerjaan lepas memungkinkan saya untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan klien	0.903		
	Saya merasa mudah untuk mengidentifikasi peluang bisnis di bidang yang saya geluti yang saya punya pengalaman	0.844		
	Saya memiliki kemampuan untuk menganalisis tren di bidang <i>Freelancing</i> saya keahlian dan saya dapat memikirkan karier wirausaha	0.795		
	Menjadi seorang pengusaha menyiratkan lebih banyak keuntungan daripada kerugian bagi saya	0.778		
<i>Engagement</i>	Saya mengerahkan semua yang saya miliki ke dalam pekerjaan saya	0.717		
	Saya bekerja sangat keras pada apa yang saya lakukan	0.682		
	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0.731		
	Saya merasa termotivasi dalam bekerja	0.873	0.939	0.604
	Saya tertarik dengan pekerjaan saya	0.902		
	Di tempat kerja, saya merasa penuh energi Dalam pekerjaan saya,	0.820		
	Saya terinspirasi oleh pekerjaan saya	0.683		
	Saya senang dengan pekerjaan yang telah saya capai	0.783		

Sumber: hasil olah data PLS 4.0, 2024 peneliti

Tabel 3 Hal ini menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas terlihat hampir keseluruhan indikator mempunyai nilai *external loading* lebih dari 0,6 yang berarti bahwa semua indikator bisa dipakai untuk mengukur variabel. Ditunjukkan juga pada data tersebut nilai AVE lebih dari 0,5, *Cronbach alpha* lebih dari 0,7, dan nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7. Berdasarkan dari hasil evaluasi bisa di ambil kesimpulan di mana hasil yang valid dan juga reliabel ditunjukkan oleh keseluruhan indikator untuk melakukan pengukuran konstruk.

2. Penilaian Inner Model Variance Inflation Factor (VIF)

VIF digunakan untuk melakukan evaluasi kolinearitas. Pada penelitian ini multikolonieritas dinyatakan sebagai mana dua variabel atau lebih dari variabel eksogen berkorelasi tinggi dapat menyebabkan kemampuan perkiraan model menurun. Sehingga nilai multikolonieritas tinggi jika bernilai 5 atau lebih tinggi Hair *et al.*, (2019)

Tabel 4. *R-Square*

Variabel	VIF
<i>Recruitment -> Freelance</i>	2.506
<i>Selection -> Freelance</i>	4.260
<i>Engagement -> Freelance</i>	2.588
<i>Engagement x Recruitment -> Freelance</i>	4.836
<i>Engagement x Selection -> Freelance</i>	4.491

Sumber: hasil olah data PLS 4.0, 2024 peneliti

Pada dari tabel 4, ditunjukkan bahwa dalam penelitian ini nilai VIF dari seluruh variabel bernilai <5 yang di mana dapat dinyatakan bahwa model di dalam penelitian ini terhindar dari masalah multikolonieritas. Hasil yang didapatkan ini menguatkan hasil dari perkiraan indikator pada SEM PLS yang memiliki sifat Tidak Bias (*robust*).

R-Square

Menurut Hair *et al.*, (2019), penggolongan *R-square* dapat dibagi menjadi lemah (*weak*) dengan nilai batas 0,25, sedang (*moderate*) dengan nilai batas 0,5, serta kuat (*strong*) dengan nilai batas 0,75.

Tabel 5. *R-Square*

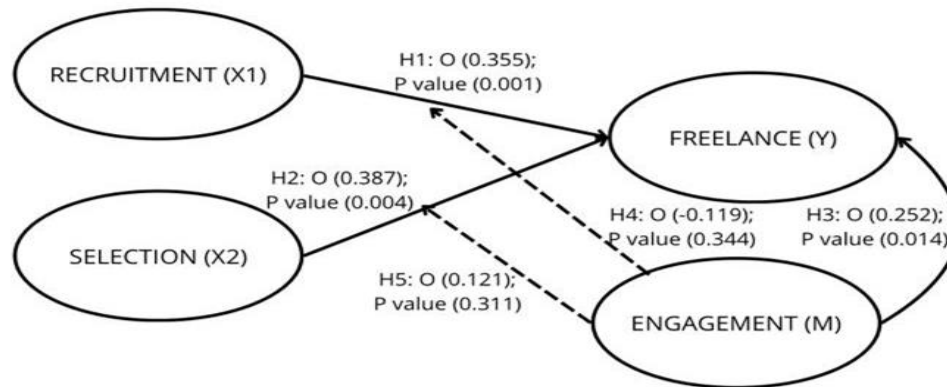
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Freelance</i>	0.803	0.784

Sumber: hasil olah data PLS 4.0, 2024 peneliti

Berdasarkan hasil dari tabel 5 di atas, hasil nilai dari *R-Square* variabel *Freelance* bernilai 0,803 atau 80%, maka hasil yang diperoleh nilai *R-Square* variabel *Freelance* dalam kategori kuat (*Strong*).

Path Coeficients

Menurut Hair *et al.*, (2019), nilai antara -1 dan 1 merupakan nilai koefisien jalur yang diharapkan, yang di mana hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen digambarkan oleh nilai yang lebih tinggi. Statistik *t-value* atau *p-value* digunakan untuk pengujian hipotesis antar variabel. Apabila dari hasil pengujian didapatkan nilai t hitung yang lebih besar dari 1,96 (t-tabel) atau nilai *p-value* bernilai lebih rendah dari 0,05, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.



Gambar 1. Path Coeficients

Sumber: hasil olah data PLS 4.0, 2024 peneliti

Berdasarkan dari data tersebut variabel *Recruitment* memperoleh nilai koefisien 0.355 dengan nilai positif terhadap *Freelance*. Variabel *Selection* sebesar (0.387) dan bernilai positif terhadap *Freelance*. Variabel *Freelance* sebanyak (0.252) dengan nilai positif terhadap *Engagement*. Variabel *Engagement* terhadap *Recruitment* dimoderasi variabel *Freelance* sebesar (-0.119) dan bernilai negatif. Variabel *Engagement* terhadap *Selection* dimoderasi variabel *Freelance* sebesar (0.121) dan bernilai negatif, yang di mana memiliki arti secara langsung dan juga secara tidak langsung berpengaruh positif dan juga negatif pada *Freelance*, dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Recruitment* mendapatkan nilai *t-statistic*: $3.357 < 1,96$ serta nilai *p-value*: 0.001, menandakan *Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Freelance*.
2. Variabel *Selection* mendapatkan nilai *t-statistic*: $2.897 < 1,96$ serta nilai *p-value*: 0.004, menandakan *Selection* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Freelance*.
3. Variabel *Engagement* mendapatkan nilai *t-statistic*: $2.469 < 1,96$ serta nilai *p-value*: 0.014, menandakan *Engagement* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *Freelance*.
4. Variabel *Engagement* x *Recruitment* mendapatkan nilai *t-statistic*: $0.946 < 1,96$ serta nilai *p value*: 0.344, menandakan *Freelance* memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap *Recruitment*, dan diperlemah oleh variabel *Engagement*.
5. Variabel *Engagement* x *Selection* mendapatkan nilai *t-statistic*: $1.013 < 1,96$ serta nilai *p-value*: 0.311, menandakan *Freelance* memiliki pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap *Selection*, dan diperlemah oleh variabel *Engagement*.

Recruitment* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *Freelance

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa perekrutan membantu para pekerja lepas, artinya perusahaan dapat merekrut pekerja terampil di bidang tertentu. Oleh karena itu pihak *Wedding Organizer* Fanliza mencari *Freelance* yang dapat bekerja sesuai kebutuhan acara. Organisasi perencanaan pernikahan afiliasi dapat mempekerjakan pekerja lepas jika mereka menerapkan strategi rekrutmen yang efektif. Beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan perekrutan antara lain tingkat pendapatan *Freelance*, lokasi dan perusahaan, serta waktu yang dihabiskan di media sosial. Meskipun hal ini membantu pekerja yang kurang dikenal atau pekerja lepas baru, hal ini juga membantu pekerja yang sudah mapan. Hal ini berdampak positif pada semakin besarnya jumlah pekerja lepas, pasar tenaga kerja dan praktik rekrutmen strategis Fanliza cenderung meningkatkan kualitas *Freelance*, yang tidak selalu signifikan secara statistik karena variabilitas dan kompleksitas efeknya. Selaras dengan hasil penelitian Ren *et al.*, (2023) dan Lukac & Grow, (2021) menjelaskan bahwa *Recruitment* dapat berdampak positif tidak signifikan terhadap *Freelance*.

Selection* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *Freelance

Hasil survei menunjukkan bahwa pilihan membantu para pekerja lepas; dengan kata lain proses seleksi mencari *Freelancer* yang berkualitas. Perencana pernikahan Fanliza memilih *Freelancer* untuk mencari kandidat yang cocok untuk tim, karena kualitas pekerjaan meningkat dan kepuasan pelanggan meningkat. Memilih pekerjaan berbasis lokasi juga dapat menjadi tantangan karena melalui seleksi yang efektif, pekerja lepas dapat membantu pekerja lepas memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minatnya, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih sukses dan mencapai tujuan mereka di organisasi Fanliza *Wedding Organizer*. Selaras dengan hasil penelitian Ghosh, (2024) dan Nierling *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa *Selection* dapat berdampak positif tidak signifikan terhadap *Freelance*.

Engagement* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *Freelance

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Engagement* memiliki dampak positif terhadap *Freelancer*, oleh karena itu keterlibatan mempunyai dampak yang signifikan terhadap *Freelance* di organisasi Faliza *Wedding Organizer* melalui peningkatan visibilitas, kepercayaan, komunikasi yang lebih baik, peluang jaringan, pertumbuhan pribadi dan profesional, keunggulan kompetitif, pengelolaan waktu yang lebih efektif, dan kepuasan kerja yang lebih besar Selain itu, pengaturan kerja yang fleksibel juga dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, terutama di kalangan karyawan *Freelance* muda. Selain itu, faktor-faktor seperti upah dan keseimbangan kehidupan kerja juga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yang baik. Selaras dengan hasil dari penelitian oleh Izwardy *et al.*, (2020) dan Winarsih *et al.*, (2023) menjelaskan *Engagement* dapat berdampak positif tidak signifikan terhadap *Freelance*.

Pengaruh *Recruitment* terhadap *Freelance*, diperlemah oleh *Engagement*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Engagement* berdampak negatif terhadap rekrutmen yang diperlemah oleh *Freelance*, sehingga *Engagement* yang tinggi dalam rekrutmen karyawan sering kali dikaitkan dengan rendahnya pergantian karyawan di Fanliza *Wedding Organizer*. Ketika karyawan merasa terlibat dan puas dengan pekerjaannya, sering kali mereka cenderung meninggalkan organisasi untuk mencari organisasi baru untuk meningkatkan keterampilannya, yang berujung pada kebutuhan akan karyawan baru di dalam Fanliza *Wedding Organizer*. Setiap kali ada karyawan yang keluar dari organisasi Fanliza, pekerja lepas sering kali tidak sama dengan hubungan emosional atau komitmen untuk menjadi karyawan penuh waktu yang meningkatkan pergantian karyawan, dan kebutuhan akan tambahan karyawan tetap ada pada organisasi Fanliza *Wedding Organizer*. Selaras dengan hasil penelitian Barlage *et al.*, (2019) dan Lang *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa *Recruitment* terhadap *Freelance* berdampak negatif signifikan dan diperlemah oleh *Engagement*.

Pengaruh *Selection* terhadap *Freelance*, diperlemah oleh *Engagement*.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap pilihan, yang dilemahkan oleh pekerja lepas. Dengan kata lain, *Engagement* dapat mempunyai dampak negatif yang dapat diabaikan pada proses seleksi, terutama di dalam organisasi Fanliza *Wedding Organizer* situasi di mana seleksi lebih berfokus pada kompetensi dan kemampuan teknis dibandingkan pada keterlibatan emosional atau motivasi. komitmen dalam konteks independen dalam organisasi Fanliza *Wedding Organizer* lebih berkaitan dengan hasil proyek individu dibandingkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi dalam pilihan independen. lebih banyak penekanan ditempatkan pada keterampilan dan spesialisasi yang diperlukan untuk suatu proyek Fanliza *Wedding Organizer* tertentu dari pada komitmen. Menurut Kost *et al.*, (2020) dan Saks, (2022) menjelaskan bahwa *Selection* terhadap *Freelance* berdampak negatif signifikan dan diperlemah oleh *Engagement*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa rekrutmen berdampak positif terhadap pekerja lepas, artinya ketika organisasi merekrut pekerja terampil di bidang tertentu, rekrutmen dapat memberikan dampak positif yang dapat diabaikan terhadap *Freelance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pilihan tersebut berpengaruh positif terhadap para *Freelancer* yaitu. proses seleksi mencari *Freelance* yang memenuhi persyaratan, seleksi tersebut dapat memberikan dampak positif yang dapat diabaikan bagi para *Freelancer*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Engagement* memberikan dampak positif bagi para *Freelance*, dengan demikian *Engagement* memberikan dampak yang signifikan terhadap para *Freelance* di organisasi perencanaan pernikahan Fanliza, meningkatkan visibilitas, kepercayaan, komunikasi yang lebih baik, peluang *Networking*,

pertumbuhan pribadi dan profesional, keunggulan kompetitif, manajemen yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Kepuasan kerja yang lebih besar, keterlibatan mungkin memiliki efek positif yang tidak signifikan sebagai pekerja lepas. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh negatif terhadap rekrutmen yang dilemahkan dengan pekerjaan *Freelance*, sehingga komitmen rekrutmen yang tinggi sering dikaitkan dengan rendahnya *Turnover* karyawan di *Fanliza Wedding Organizer*. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap pilihan yang dilemahkan oleh para *Freelance*.

Saran

Penelitian ini dilakukan hanya pada satu organisasi perencanaan pernikahan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan beberapa *Wedding Organizer* yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih umum. Dan memperdalam analisis data dengan mengamati faktor-faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja *Freelance* seperti motivasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Saat ini, teknologi berkembang dan semakin mempengaruhi banyak bidang kehidupan, termasuk kita dapat mengeksplorasi dampak teknologi terhadap rekrutmen, seleksi, *Engagement*, dan *Freelance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Barlage, M., van den Born, A., & van Witteloostuijn, A. (2019). The needs of freelancers and the characteristics of ‘gigs’: Creating beneficial relations between freelancers and their hiring organizations. *Emerald Open Research*, 1, 8. <https://doi.org/10.12688/emeraldopenres.12928.1>
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28(February), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- Ghosh, K. (2024). Freelancers as protean careerists: why and how career meta-competencies lead to career success. *Human Resource Development International*, 27(2), 300–317. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2263673>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2020). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100–113. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>
- Lang, J. J., Yang, L. F., Cheng, C., Cheng, X. Y., & Chen, F. Y. (2023). Are algorithmically controlled gig workers deeply burned out? An empirical study

on employee work engagement. *BMC Psychology*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01402-0>

Langenberg, M. van de. (2022). Negative Selection: Can Recruiter's Self-Esteem and Company's Competitiveness Influence Selection Decisions? Mike. *Tilburg School of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University*, 1–41.

Lukac, M., & Grow, A. (2021). Reputation systems and recruitment in online labor markets: insights from an agent-based model. *Journal of Computational Social Science*, 4(1), 207–229. <https://doi.org/10.1007/s42001-020-00072-x>

Nierling, L., Krings, B. J., & Küstermann, L. (2023). it Freelancers as Knowledge Workers: Shifts in Working Conditions and Work Autonomy in Crowd Work. *Journal of Labor and Society*, 65(3), 1–30. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja10113>

Ren, J., Raghupathi, V., & Raghupathi, W. (2023). Exploring Influential Factors in Hiring Freelancers in Online Labor Platforms: An Empirical Study. *Economies*, 11(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/economies11030080>

Saesarian Izwardy, B., Alvindra, L., Pradipta, A., Santosa, H., Khairina, N., Izwardy α, S., Alvindra σ, L., Pradipta ρ, A., & Santosa G, H. (2020). Relationship between Freelancer Value Proposition and Freelancer Engagement in Gig Economy Case of Ride Hailing Apps. in Indonesia. *Global Journal of Management and Business Research*, 20(A13), 21–32. https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/3222/3-Relationship-between-Freelancer_html%0Ahttps://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/3222

Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>

Salsabila, A. (2018). Analisis Penggunaan Tenaga Freelance Pada Usaha Catering Kota Pekanbaru. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5, 1–12.

Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>

Suryalena, S., & Zuliarni, S. (2017). Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja Freelance pada UMKM Di Pekanbaru (Kasus Pada Usaha Catering). *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi Dan Industri*, 655–663.

Winarsih, E., Prabawa, S. T., & ... (2023). Pengaruh Kompensasi Work Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Penulis Freelancedi Redaksi Airiz. *Jurnal ...*, 2(1), 1–16.

<http://jurnal.stiewijayamulya.ac.id/index.php/wiranomika/article/view/20%0Ahttp://jurnal.stiewijayamulya.ac.id/index.php/wiranomika/article/download/20/8>