

# Studi Tentang Rekrutmen Karyawan di PT Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu

Michael<sup>1</sup>, Arwin<sup>1,\*</sup>, Yuliana<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>, Ngajudin Nugroho<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>arwin.my@live.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen karyawan yang diterapkan di PT Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui metode wawancara terstruktur. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) orang, yang merupakan 1 (satu) orang HRD, dan 2 (dua) orang Kepala Divisi. Metode analisis data mencakup 3 (tiga) jenis kegiatan yaitu reduksi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan. Adapun hasil penelitian yang ditemukan adalah PT. Kencana Persada Nusantara tidak menggunakan metode penarikan karyawan yang tepat, tidak melakukan tes kesehatan sebelum dan sesudah calon karyawan diterima, dan perusahaan tidak mengevaluasi latar belakang dan data-data yang diberikan oleh pelamar. Sehingga bisa disimpulkan bahwa penerapan rekrutmen karyawan di PT Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu masih belum efektif.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Karyawan, Sumber Daya Manusia

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Setiap organisasi memerlukan manusia untuk mengoperasikannya, baik melalui kontribusi fisik maupun non fisik (pikiran & perasaan) dari setiap SDM [1]. Tanpa adanya hal tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi, seperti faktor gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan penyusunan anggaran [2][3][4][5]. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya dan guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh, diperlukan suatu proses Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat terwujud. Dimana untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu suatu proses yang dinamakan dengan rekrutmen atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Recruitment*.

Untuk melakukan suatu proses rekrutment yang baik, suatu perusahaan perlu memiliki departemen *Human Resource Department* (HRD). Jika suatu perusahaan tidak memiliki departemen HRD, perusahaan tersebut akan sulit untuk berkembang dan berkompetisi dengan perusahaan lain [6] dikarenakan tenaga kerja yang diperlukan tidak terarah dan terkontrol dengan baik. Rekrutmen atau perekrutan karyawan merupakan proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja / perusahaan maupun organisasi. Untuk menemukan orang yang tepat dan memperkerjakan mereka sebagai karyawan, perusahaan harus benar-benar selektif dalam memilih calon tenaga kerja dikarenakan hal ini menyangkut kelangsungan suatu perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan suatu perusahaan bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen adalah mengidentifikasi jawaban yang lowong, mencari informasi jabatan melalui analisis jawaban, menentukan calon yang tepat, memilih metode atau sumber rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring atau menyeleksi kandidat, membuat penawaran kerja, dan mulai bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan suatu perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan maupun organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu mendeteksi sejak dini dan mengoreksi hambatan yang ada [7]. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu sebuah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan suatu perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan keinginan dan tujuan suatu perusahaan, agar terhindar stress kerja [8]. Kegagalan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja yang tepat akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten untuk mengelola administrasi perusahaan. Dalam sisi SDM terutama dari segi perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dipekerjakan pada perusahaan tetap diprioritaskan dan tidak boleh sekalipun diremehkan selama proses pencarian karyawan.

PT. Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Perusahaan tersebut mengandalkan 200 karyawan untuk mengurus bagian administrasi dan bagian operasional perusahaan. Maka dari itu SDM yang berkompeten dan berkualitas merupakan kunci bagi PT. Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Hasil observasi penulis menemukan bahwa permasalahan yang terjadi adalah perusahaan merekrut karyawan yang tidak kompeten dan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini tercermin dari adanya komplain dari divisi tertentu yang menggunakan jasa karyawan baru tersebut dimana data pelamar yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pelamar.

Ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perekrutan yang berkualitas untuk memperkuat sumber daya manusia perusahaan.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara penulis untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan data kualitatif (data yang berbentuk data, kalimat, skema, dan gambar). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan dan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain [11]. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif, karena dalam penelitian yang dilakukan hanya menjelaskan variabel mandiri tanpa adanya hubungan apapun (hubungan/perbandingan) antar variabelnya dan data yang dikumpulkan adalah data-data yang tidak dalam bentuk angka, melainkan berupa data, kalimat-kalimat, skema maupun gambar yang terstruktur dan dapat menjelaskan/mendeskrripsikan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Terdapat 2 (dua) sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut dapat diperoleh langsung dari personil diselidiki dan juga bisa berasal dari lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu.
2. Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain mencakup studi sebelumnya, artikel dan sebagainya. Penulis hanya mencatat, mengakses, atau meminta data kepada pihak lain yang telah berkumpul di lapangan. Penulis hanya memanfaatkan data yang ada untuk penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah PT. Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu termasuk struktur organisasi, data perusahaan, dan berbagai buku/sumber yang terkait dengan objek penelitian yang akan ditetapkan [11].

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Dalam bentuk yang paling sederhana, wawancara terdiri dari sejumlah pertanyaan yang disiapkan oleh penulis dan diserahkan kepada seseorang tentang topik penelitian dengan tatap muka. Wawancara terstruktur digunakan sebagai metode pengumpulan data, ketika penulis atau pengumpul data telah diketahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sumber data [11]. Dalam penelitian ini, informan telah dipilih sesuai dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam melakukan perekrutan karyawan, yaitu 1 (satu) orang HRD dan 2 (dua) orang Kepala Divisi di PT. Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu. HRD merupakan informan yang tepat untuk diwawancarai dalam penelitian ini, karena terlibat dalam proses rekrutmen karyawan serta turut mengambil dan membuat keputusan dalam hal rekrutmen di perusahaan tersebut. Selain itu, Kepala Divisi juga akan diwawancarai karena menggunakan jasa karyawan yang direkrut oleh perusahaan tersebut. Metode analisis data menggunakan teori dari Miles dan Huberman [11] terdiri dari:

1. Reduksi data  
Proses memilih, memfokuskan perhatian, abstraksi dan mengubah data mentah dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian yang dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Dalam proses reduksi, para penulis benar-benar mencari data yang valid. Ketika penulis meragukan kebenaran data yang diperoleh, mereka akan dicek dengan informan lain yang dirasakan penulis tahu lebih banyak.
2. Tampilan data  
Kumpulan informasi terstruktur yang memberikan kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Bentuk presentasi yang naratif teks, matriks, grafis, link dan grafik. Fungsi yang untuk membuatnya lebih mudah untuk membaca dan menarik kesimpulan.
3. Penarikan kesimpulan  
Kesimpulan hanya bagian dari kegiatan seluruh konfigurasi. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian. Arti yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan relevansi sehingga validitasnya terjamin.

Kredibilitas data dapat dicapai dengan proses pengumpulan data yang tepat. Salah satu cara adalah dengan proses triangulasi, pemeriksaan teknis validitas data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan di berbagai. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yaitu dengan mengecek kredibilitas data melalui metode wawancara ke beberapa narasumber [11].

### 2.1 Karyawan

Karyawan atau *specialized personal* diidentifikasi sebagai SDM yang terkait dengan kegiatan operasional. Sebagian besar organisasi memiliki anggota yang secara individual dengan pengetahuan yang unik atau dispesialisasi, misal, distribusi, termasuk ilmuwan dan ahli teknik, penjualan yang *representative, analysis system computer*, produksi dan penyelia pengendalian mutu dan produksi. Mereka adalah siapa yang berkontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi, seperti halnya pembeli atau pemasok.

Dengan kata lain karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

## 2.2 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses menarik orang lain pada suatu waktu tertentu dengan kualifikasi untuk melamar pekerjaan ke perusahaan. Pelamar yang paling dekat dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang akan dipilih. Maka, proses rekrutmen dimulai ketika pimpinan menyatakan adanya kebutuhan akan karyawan baru. Spesifikasi pekerjaan ini mencantumkan latar belakang, pengalaman dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam suatu posisi. Rekrutmen adalah kegiatan identifikasi dan membuat calon pekerja tertarik untuk mengisi pekerjaan, baik yang tersedia sekarang, maupun yang akan datang. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi [9].

Dari beberapa teori para ahli dapat disimpulkan dalam kalimat yang sederhana yaitu, rekrutmen merupakan suatu proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja atau karyawan yang berpotensi bagus sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu yang sedang diperlukan didalam perusahaan atau organisasi. Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika dalam proses rekrutmen berjalan dengan baik dan lancar maka banyak calon karyawan yang akan mengikuti lamaran perusahaan. Semakin banyaknya lamaran yang masuk dalam perusahaan maka perusahaan dapat memilih yang terbaik karena peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten akan semakin terbuka lebar.

## 2.3 Sumber-Sumber Rekrutmen

Unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan dimana mencari para calon pelamar. Manajemen memulai proses perekrutan dengan mengingat uraian dan spesifikasi jabatan. Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu internal dan eksternal.

### 1. Internal

Dengan cara internal, calon pengisi posisi tertentu dicari dan diseleksi dari tenaga kerja yang ada dalam perusahaan saat ini. Cara ini memiliki keuntungan. Pertama, tenaga kerja yang direkrut sudah memahami perusahaan dengan baik sehingga proses penyesuaian menjadi lebih mudah dan kemungkinan berhasil akan semakin tinggi. Kedua, cara ini akan mendorong semangat kerja, loyalitas, dan komitmen kerja yang semakin tinggi. Ketiga, biasanya cara rekrutmen internal lebih mudah dibandingkan dengan cara eksternal. Rekrutmen internal memiliki keuntungan karena apabila satu orang dipromosikan maka akan menjadi promosi berantai untuk jabatan-jabatan di bawahnya. Namun, rekrutmen calon tenaga kerja yang potensial dalam perusahaan, kurangnya ide baru yang segar yang biasanya datang dari pendatang baru, dan kemungkinan mendorong rasa puas diri pada tenaga kerja yang ada yang tidak mendorong prestasi kerja yang lebih lanjut. Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui sistem informasi tenaga kerja yang ada dalam perusahaan atau melalui bagan pergantian untuk tingkat manajemen yang lebih tinggi.

### 2. Eksternal

Perekrutan tenaga kerja eksternal berusaha menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi. Dapat dilakukan melalui iklan posisi pekerjaan melalui surat kabar atau majalah atau melalui universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki. Proses rekrutmen dapat menjadi mahal terutama karena banyak tenaga kerja baru yang meninggalkan organisasi setelah kerja hanya satu bulan atau dua tahun. Organisasi akan rugi investasi pelatihan pada tenaga kerja. Rekrutmen dengan cara lain adalah dengan bekerja sama dengan lembaga swasta, baik formal atau informal, departemen tenaga kerja, atau kelompok swadaya masyarakat untuk merekrut calon yang potensial.

Pada langkah-langkah rekrutmen [10] menjelaskan bahwa organisasi/instansi harus menentukan rekrutmen berdasarkan peramalan kebutuhan tenaga kerja, penarikan (rekrutmen), seleksi (*selection*), penempatan karyawan, orientasi, dan induksi pegawai.

#### 1. Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia.

Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini harus didasarkan kepada informasi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dan eksternal perusahaan meliputi:

- Jumlah Produksi
- Ramalan-ramalan Usaha
- Perluasan Perusahaan
- Perkembangan Teknologi
- Pasaran Tenaga Kerja
- Perencanaan Karir Karyawan

#### 2. Penarikan (Rekrutmen)

Setelah organisasi meramalkan tenaga kerja yang dibutuhkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan (rekrutmen).

- Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen, diantaranya balas jasa yang diberikan, status karyawan, kesempatan promosi, metode penarikan, solidaritas perusahaan, peraturan peburuhan, dan penawaran tenaga kerja.
- Tahapan Rekrutmen sebagai berikut: penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber-sumber rekrutmen, mengidentifikasi jabatan lowong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode rekrutmen yang paling tepat, memanggil calon yang memenuhi persyaratan, menyeleksi kandidat, membuat penawaran kerja, mulai bekerja.

#### 3. Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, suatu organisasi yang baik harus mempunyai semboyan “*the right man in the right place*”. Pernyataan ini oleh pihak manajemen harus menjadi prioritas utama untuk menghindari terjadinya kesalahan manajemen dalam kepegawaian. Agar asas ini dapat diterapkan dengan baik, hendaknya pengisian jabatan berpedoman kepada “APA” baru “SIAPA”.

#### 4. Penempatan Karyawan

Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

#### 5. Orientasi Tenaga Kerja

Organisasi/instansi yang mapan biasanya mempunyai program orientasi baku yang menjelaskan karakteristik perusahaan, seperti sejarah berdirinya instansi, produk atau jasa yang ditawarkan kepada masyarakat, kebijakan umum instansi, masalah kompensasi, atau pemberian balas jasa, dan sebagainya. Dengan tujuan supaya karyawan baru merasa dirinya telah diterima dalam lingkungan pekerjaannya sehingga ia tidak merasa canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Adapun program orientasi bagi karyawan baru merupakan tanggung jawab atasan langsung yang dapat didelegasikan pada departemen sumber daya manusia atau personalia.

#### 6. Induksi Karyawan

Kegiatan untuk memengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditempatkan agar ia menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan. Tujuan induksi ini adalah supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sehingga ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data wawancara yang diperoleh dari informan, dipastikan terlebih dahulu data dianalisis melalui serangkaian tahapan dimulai dari reduksi data sampai penarikan kesimpulan. Adapun hasil analisis data adalah sebagai berikut:

1. PT. Kencana Persada Nusantara menggunakan sumber rekrutmen internal yang dimana untuk merekrut karyawan baru berdasarkan rekomendasi internal sendiri yang dipercaya.
2. Kualifikasi pelamar yang datang melamar ke perusahaan ditekankan dapat bekerja dibawah tekanan dan berkemauan tinggi untuk belajar hal baru dan dapat bekerja dalam tim. Jika pelamar kerja dianggap telah memenuhi kualifikasi tersebut maka perusahaan akan memanggilnya melalui nomor handphone yang tertera di surat lamaran
3. Lama waktu disembarkannya lowongan kerja adalah 1 (satu) minggu sehingga jumlah pelamar yang masuk hanya beberapa saja. Ini berpengaruh terhadap proses wawancara yang sangat penting bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan sehingga jawaban para pelamar yang masuk beragam sehingga kurang memuaskan bagi perusahaan.
4. Perusahaan menerapkan dua kali wawancara dengan Pihak HRD dan Dewan Direksi serta tes psikologi ringan yang tercantum didalam formulir data diri yang diisi oleh para pelamar sesaat sebelum wawancara awal dilakukan.
5. PT. Kencana Persada Nusantara tidak memberikan tes kesehatan dalam menyeleksi calon karyawannya.
6. Perusahaan tidak mengevaluasi latar belakang data yang diberikan oleh pelamar.

### 4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen karyawan yang diterapkan di PT. Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu. Dari hasil penelitian yang didapatkan, maka bisa disimpulkan bahwa langkah-langkah rekrutmen di PT. Kencana Persada Nusantara, Batang Kumu masih belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang masih menggunakan metode tertutup ketika proses penarikan (rekrutmen) yang hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu sebagai rekomendasi internal perusahaan saja. Hal ini bisa berakibat pada lamaran yang masuk ke perusahaan menjadi relatif sedikit. Selain itu, perusahaan tidak pernah melakukan tes kesehatan sebelum dan sesudah calon karyawan diterima. Adapun tujuan dari tes kesehatan adalah untuk mengetahui apakah pelamar dalam kondisi sehat untuk bekerja karena akan menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Juga, perusahaan tidak melakukan evaluasi terhadap latar belakang dari data-data pelamar yang masuk, sehingga sulit untuk memastikan apakah data yang diberikan pelamar sesuai atau tidak.

### REFERENCES

- [1] A. AKBAR and M. JACKSON, “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [2] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, “Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya),” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [3] T. UTAMA, R. WIDIANI, N. NUGROHO, and D. ANGGRAINI, “KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [4] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, “Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh



- Jaya Mandiri),” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [5] W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, “Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan,” *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [6] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, “Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan,” in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [7] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, “A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia,” in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia, 2020*, p. 129.
- [8] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, “Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan,” in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [9] S. Siagian, “Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1 Cetakan 23,” *Bumi Aksara, Jakarta*, 2015.
- [10] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [11] P. D. Sugiyono, “Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D,” *Penerbit CV. Alf Bandung*, 2017.