



## Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan Dengan Metode BSC

**Luthfi Febri Indaryanto**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Bina Sarana Informatika

[indaryanto078@gmail.com](mailto:indaryanto078@gmail.com)

### ABSTRAK

Saat ini tingkat persaingan disetiap perusahaan sangat ketat, hal ini juga yang mendorong persaingan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam perekrutan dan seleksi karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif non Statistik dengan melihat Proses pelaksanaan rekrutmen dalam meningkatkan kualitas Pekerjaan Karyawan pada CV. Cahaya Katika Raya Tangerang Selatan Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi menunjukkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memperhatikan dengan baik serta melakukan evaluasi terhadap rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja karyawan

### ABTRACK

*Currently the level of competition in every company is very tight, this also encourages competition in managing human resources, especially in recruiting and selecting employees. Cahaya Katika Raya Tangerang Selatan This shows that recruitment and selection play an important role in influencing the performance of a company's employees. The implication of this research study is that the company can pay close attention to and evaluate the recruitment and selection applied by the company in order to meet the company's human resource needs.*

**Keywords:** Recruitment, Selection and Performance of employees

## LATAR BELAKANG

Tingkat persaingan disetiap perusahaan sangat ketat, hal ini juga yang mendorong persaingan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam perekrutan dan seleksi karyawan. Dalam kemajuan suatu perusahaan memiliki beberapa faktor yang berperan penting, salah satunya memiliki sumber daya manusia yang bermutu. Jika tidak ada sumber daya manusia yang bermutu pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak bisa menjalankan dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan, meskipun mempunyai sumber daya lainnya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu dan profesional, terletak dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan kandidat yang paling baik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen.” (Saihudin, 2019). Mengingat dalam mencari karyawan yang berkualitas tidak lah mudah. Dengan adanya konsekuensi bahwa setiap organisasi dalam perusahaan merupakan suatu kewajiban, untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi bagi karyawan baru, serta memenuhi syarat-syarat baik

kualitas maupun kuantitas agar dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan profesionalitas dalam menduduki jabatan suatu perusahaan.

Pelaksanaan perekrutan karyawan pada umumnya menggunakan dan memerlukan beberapa metode. Banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan, sangat berpengaruh terhadap metode penarikan yang digunakan

Disetiap perusahaan terdapat ketentuan dan kebijakan prosedur rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan” (Riniwati, 2021), yaitu dengan adanya pencarian dan penyeleksian dengan mengambil keputusan secara khusus, serta membatasi jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan. Penarikan dan penyeleksian tenaga kerja, dilakukan perusahaan untuk memenuhi lowongan kerja perusahaan, karena adanya karyawan yang keluar, meninggal dunia, pensiun, serta untuk mendapatkan karyawan yang bermutu. Seperti karyawan yang terampil, bekerja keras, pintar, profesional, rajin, dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

CV. Cahaya Kartika Raya merupakan perusahaan dibidang Advertising industry pembuatan *Neon Box, Letter Sign, Billboard, Kontruksi, Building Maintenance, dan Kanopi* CV. Cahaya Kartika Raya dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen karyawan berdasarkan kebutuhan karyawan setiap tahunnya, karena ada pengurangan karyawan seperti meninggal dunia, pensiun, serta waktu kontrak per tahun. Pada setiap bidang kerja memiliki tenaga ahli yang profesional sesuai dengan kriteria perusahaan, seperti karyawan yang mempunyai keahlian (*thecnical skill, human skill, conceptied skill*) khususnya di bidang Advertisisng dan keterampilan lapangan, kesehatan fisik yang baik, disiplin, jujur, terampil, tanggung jawab, serta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu CV. Cahaya Kartika Raya melakukan rekrutmen karyawan baru, untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang tepat di setiap bidang kerja.

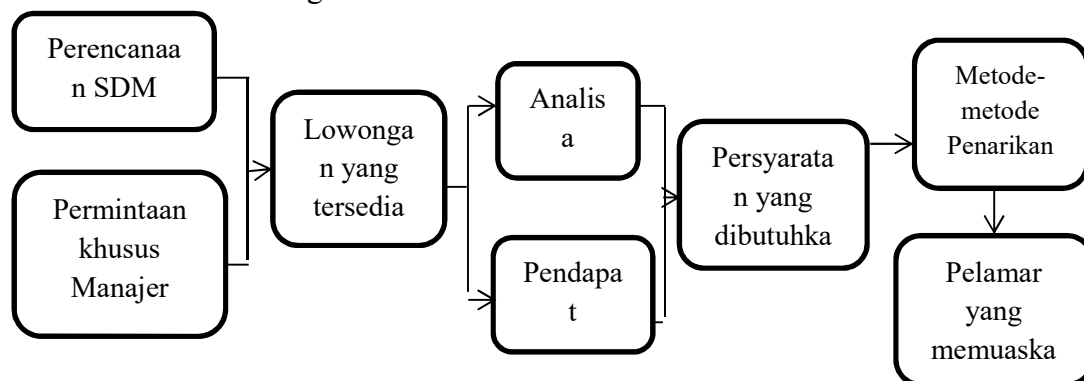
Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui arti penting rekrutmen dan seleksi pada karyawan untuk mendapatkan karyawan yang bermutu dan professional serta untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan dengan metode BSC ”**.

## KAJIAN TEORITIS

### Pelaksanaan Rekrutmen

Suatu proses rangkaian kegiatan yang dilakukan disetiap organisasi mempunyai tujuan, untuk dapat menjalankan dan mencapai tujuan tersebut, diperlukannya pelaksanaan untuk melaksanakan rencana yang telah ditetapkan dan dirumuskan. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan” (Riniwati, 2021). Salah satu proses penting dalam suatu organisasi, yaitu adanya proses rekrutmen karena untuk memilih dan menentukan baik tidaknya pelamar sebagai pegawai. Proses rekrutmen yang efektif memiliki beberapa tahap dalam merekrut karyawan yang dibutuhkan, yaitu dari pencarian calon karyawan yang kemudian memasuki tahap dengan diterimanya surat lamaran dan persyaratan dari pada calon pelamar. Dengan hasil akhir mendapatkan seluruh kandidat yang memasuki tahap untuk diseleksi (Sri, 2019)

Proses rekrutmen dalam gambar berikut :



Sumber : (Sri, 2019)

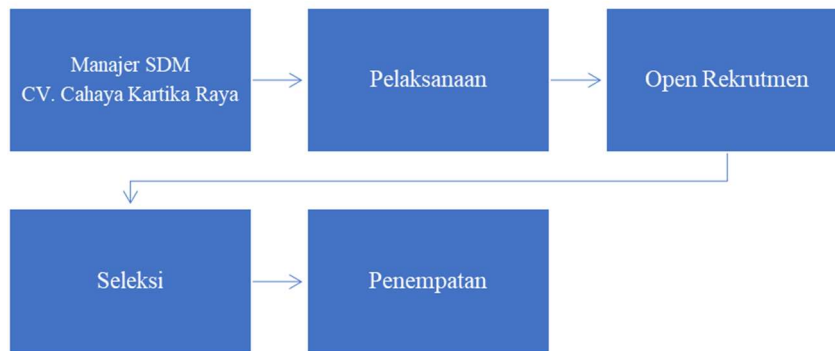
### ***Balance Scorecard (BSC)***

*Balanced Scorecard* terdiri dari dua kata, yaitu *balanced* berarti seimbang, dan *scorecard* yang berarti kartu skor. Scorecard merupakan kartu yang digunakan untuk mencatat skor hasil kinerja. Melalui kartu skor, kinerja akan dievaluasi, dengan membandingkan antara apa yang telah dikerjakan dengan apa yang telah direncanakan atau ditetapkan. kinerja perusahaan akan diukur secara berimbang, yaitu dilihat dari perspektif financial dan perspektif non-financial, sisi internal dan eksternal, perspektif orang dan proses, maupun jangka pendek dan jangka panjang (Andini, 2023). Kerangka *balanced scorecard* tidak terbatas untuk

organisasi bisnis akan tetapi organisasi sektor publik dapat menggunakannya dengan penempatan tumpuan yang berbeda. Melalui BSC, organisasi pemerintah atau sektor publik akan mampu menjelaskan misinya kepada masyarakat dan dapat mengidentifikasi indikator kepuasan masyarakat secara lebih transparan, objektif, dan terukur serta mampu mengidentifikasi proses kerja dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mencapai misi dan strateginya (Difanamira, 2023)

### **Kerangka Berpikir**

Untuk memperjelas gambaran dari penelitian ini, berikut ini penulis menyajikan kerangka pemikiran yang dapat mewakili dari isi skripsi ini secara umum dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 2 Kerangka Berfikir**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif Non Statistik karena penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir. Dengan menggunakan *Metode Balance Scorecard* untuk menghitung Kualitas Pekerjaan Karyawannya. Data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari Informan meliputi Kepala Perwakilan CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sebagai informan kunci dan Karyawan CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sebagai *informan* non kunci dengan menggunakan metode pengamatan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Pengumpulan data pada penelitian yang dilakukan dengan bermacam-macam

metode-metode penelitian seperti observasi, *interview*, atau dokumentasi perlu menggunakan alat bantu atau instrument.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya suatu proses rekrutmen dan proses seleksi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan di CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan. Teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *metode Balance Scorecard*.

Hasil penelitian tentang analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan didapat setelah melalui analisis data yang didapat dari hasil penelitian. Dalam hal ini CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan melaksanakan program yang telah tercantum pada kebijakan yang dimiliki dalam usaha untuk mendapatkan karyawan yang kompeten yang dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari karyawan.

Berdasarkan pengertiannya sendiri rekrutmen merupakan upaya untuk menemukan atau menarik calon pelamar yang mempunyai minat dan kemampuan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Mengacu pada pengertian tersebut maka proses rekrutmen tersebut meliputi:

1. Mencari sumber daya manusia.
2. Metode pelaksanaan rekrutmen.
3. Proses pelaksanaan rekrutmen.
4. Hambatan-hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan rekrutmen.

CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sendiri telah melakukan hal yang sesuai dengan pengertian dan metode yang ada mengenai rekrutmen, pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan juga melakukan rekrutmen secara rutin dalam pencarian karyawan barunya untuk mengisi kekosongan yang ada. Pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan merasa penting untuk melakukan proses rekrutmen ini dalam mencari karyawan baru, tujuannya supaya mereka benar-benar mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga dapat memperbaiki lagi citranya. Hal ini dilakukan melihat semakin ketatnya persaingan industri yang ada di Tangerang Selatan dan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sendiri menerapkan metode eksternal karena memang mengikuti kebijakan yang ada. Dimana kebijakan tersebut mengharuskan dalam mencari atau mengisi kekosongan jabatan yang ada diutamakan dari pelamar atau calon

karyawan yang baru supaya memiliki kemampuan yang berbeda dengan yang sudah ada (karyawan lama) untuk meningkatkan kualitas karyawan. Selain memang menerapkan sesuai dengan kebijakan yang ada, pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sendiri merasa ada banyak keuntungan jika menggunakan metode eksternal salah satunya para karyawan barunya akan bekerja dengan lembaran baru dan lebih memperhatikan spesifikasi pengalaman yang mereka miliki.

CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sendiri menerapkan metode rekrutmen terbuka karena dirasa lebih efektif dan lebih bervariasi hasil yang didapat dengan metode terbuka. Salah satu cara yang diterapkan adalah menggunakan iklan pada surat kabar untuk menyebarkan berita rekrutmen. Pemilihan menggunakan surat kabar karena memiliki jangkauan yang luas.

Pemasangan iklan yang dilakukan pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan hanya seputar kota Tangerang Selatan saja tidak sampai luar kota, hal tersebut dilakukan karena terkait biaya dan efisiensi. Memasang iklan menggunakan surat kabar diluar kota akan memakan biaya yang mahal dan tidak seefisien jika disebar didalam kota.

Sumber metode perekrutan yang digunakan CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan adalah sumber eksternal dan internal. Kedua sumber tersebut digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Menurut (Avena, 2020) mengatakan bahwa sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal berasal dari sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan, perguruan tinggi, mantan karyawan, dan pengangguran. Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

Mengacu pada teori yang ada pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan menerapkan sumber eksternal yaitu merekrut calon pelamar yang berasal dari sekolah menengah kejuruan (SMK). Menerapkan sumber eksternal digunakan untuk mencari karyawan yang memang hanya pekerja biasa, bukan untuk mengisi suatu jabatan yang kosong, sedangkan sumber internal biasanya digunakan untuk mengisi kekosongan jabatan atas yang memang diperlukan kriteria khusus. Pelaksanaan proses rekrutmen

Pelaksanaan proses rekrutmen dalam CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sendiri di mulai dari pendataan kebutuhan setiap divisi. Proses rekrutmen sendiri dilaksanakan sewaktu-waktu saja dan memang tidak ada jadwal tertentu untuk melaksanakannya.

Dalam perekrutannya CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan memiliki kriteria tersendiri bagi para pelamar. Pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan lebih memprioritaskan lulusan SMK dengan jurusan perhotelan untuk calon karyawan yang akan ditempatkan di perusahaan. Bagian tertentu seperti bagian keuangan, pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan memprioritaskan lulusan D1 atau D3 semua jurusan.

Proses pelaksanaan rekrutmen pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan sendiri seperti proses pada umumnya dimana tahap awal yaitu melakukan *interview* untuk menentukan layak atau tidaknya calon pelamar. Setelah tahapan *interview* telah dilakukan akan diketahui skill apa yang dimiliki oleh calon pelamar. Di akhir tahapan setelah diterimanya karyawan, akan dilakukan *training* atau masa percobaan selama tiga bulan.

Dalam menyebarkan berita bahwa ada lowongan pekerjaan pihak CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan melakukan pemasangan iklan pada beberapa media cetak, *website*, serta menyebarkan selebaran secara langsung pada sasaran mereka yaitu siswa SMK

### **Hambatan dalam proses rekrutmen**

Setiap proses pasti akan menemui beberapa hambatan. Berikut adalah hambatan-hambatan lain yang dapat ditemui dalam proses seleksi pelamar, penyeleksi dan tolak ukur. Sejauh ini hambatan yang ditemui dalam proses seleksi adalah pada pelamar dan tolak ukur. Para penyeleksi tidak terdapat kendala dikarenakan tidak ada masalah dalam penyeleksi, dalam menyeleksi setiap bagian memiliki wewenang masing-masing, bahkan pada bagian yang tidak dapat diselesaikan oleh perusahaan maka menggunakan pihak ketiga untuk membantu dalam menilai pelamar yaitu manajer perusahaan langsung. Akan tetapi pelamar menjadi kendala dikarenakan dari hasil seleksi yang telah dilakukan hotel telah memanggil sejumlah pelamar untuk menghadiri seleksi, tetapi pada waktu yang telah ditentukan terkadang banyak pelamar yang tidak hadir. sehingga persiapan yang telah dipersiapkan oleh perusahaan menjadi sia-sia dan dapat merugikan perusahaan. Sedangkan pada tolak ukur perusahaan tidak ada hambatan sama sekali karena mereka memiliki tolak ukur yang sama disetiap kegiatan seleksi dilaksanakan

## Mengukur Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Untuk mengetahui hasil perentase tingkat kepuasan karyawan dari hasil kuesioner mengetahui posisi jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat kurang setuju maka akan dihitung selanjutnya sebagai berikut:

$$KM = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Pertanyaan}} \times 100\%$$
$$= \frac{340}{26 \times 10} \times 100\%$$
$$= 0,2941176471 \times 260$$
$$= 76,470588246$$
$$= 76 \%$$

Berdasarkan dari hasil Perhitungan *Metode Balance Scorecard* dapat disimpulkan bahwa kinerja karyaean sudah baik dilihat dari tingkat kepuasan karyawan yang hasilnya 76%

## Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan

Berdasarkan wawancara dengan *informan* yaitu Bapak Kevin Hanggara sebagai *Staff Recruitment*, yang mempunyai wewenang memonitor serta menjalankan pelaksanaan rekrutmen karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan, terdapat kendala yang biasanya ditemukan. Berikut ini kendala-kendala serta cara mengatasi kendala dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan :

1. Permintaan kebutuhan karyawan *urgent* dalam waktu yang singkat  
Dalam permintaan kebutuhan karyawan *urgent* dari user atau kepala divisi kepada HRD yang dalam pemenuhan karyawan baru dengan waktu yang singkat.
2. Pelamar yang tidak datang  
Ketika berkas persyaratan sudah diseleksi dan sudah memenuhi syarat, calon karyawan yang sudah di hubungi untuk melakukan tahap rekrutmen ternyata pelamar tidak ada kabar dan tidak datang pada saat interview.
3. Pelamar kurang teliti mengisi data pribadi di web



Pada proses rekrutmen dengan sistem online memiliki kendala, yaitu pelamar kurang teliti dalam mengisi data pribadi dan mengisi data yang tidak sebenarnya pada web Seperti nomor telepon dan email yang tidak dapat dihubungi.

Cara mengatasi :

1. Untuk permintaan kebutuhan tenaga kerja akan terpenuhi setelah 1 1/2 bulan formulir kebutuhan tenaga kerja diterima oleh HRD. Dan dalam pemenuhan dapat melihat data-data pelamar di web memenuhi persyaratan dan yang karyawan sudah habis kontrak agar dapat dipekerjakan kembali yang serta sebagai referensi karyawan agar lebih mudah untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang dalam waktu singkat.
2. Pelamar yang tidak datang dan mengundurkan diri Perusahaan mencari karyawan harus lebih dari yang ditargetkan sehingga ketika pelamar yang dipanggil tidak datang dan mengundurkan diri maka ada pengganti calon karyawan yang lain.
3. Pelamar tidak mengisi kolom pribadi di web

Cara mengatasinya dengan memberi pengarahan secara langsung kepada pelamar agar lebih teliti dan mengisi sesuai dengan data pelamar masing-masing

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen yang diterapkan pada perusahaan Cv. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan tergolong masih belum efektif. Hal ini dibuktikan dari respon karyawan yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan belum berjalan dengan baik, dan belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu masih butuh evaluasi sehingga dapat dilaksanakan pada rekrutmen selanjutnya.
2. Hasil dari kesimpulan diatas dapat dibuktikan dari hasil Perhitungan *Metode Balance Scorecard* dapat disimpulkan bahwa kinerja karyaean sudah baik dilihat dari tingkat kepuasan karyawan yang hasilnya 76%
3. Dari kesimpulan ini abseintisme yang memiliki nilai rendah harus ditingkatkan lagi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan rekrutmen, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap strategi rekrutmen. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dilihat dari perhitungan Balance Scorecard tentang absensi dengan hasil 41%,
2. Berkaitan dengan seleksi, perusahaan harus mengevaluasi metode seleksi nonilmiah yang diterapkan perusahaan. Dengan melakukan evaluasi maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria-kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan. Selain itu perusahaan juga harus lebih hati-hati dalam melakukan penempatan karyawan baru. Sebab hal ini akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan akan bekerja dalam perusahaan. Dilihat dari hasil kuesioner tingkat produktivitas karyawan dengan hasil 17%.
3. Kompensasi yang diberikan karyawan harus sesuai dengan kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil perhitungan tingkat retensi karyawan hanya memiliki hasil 0%.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Asrana, J. I. P. (2020). *Manajemen Pengadaan*. CV Budi Utama.
- Avena. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*.
- Batjo, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi (ed.); Cetakan Pe). Penerbit Aksara Timur.
- Besse. (2020). *Pengantar Pengawasan Pendidikan* (Cetakan Pe). Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). KENCANA.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Nurhayati (ed.)). CV IRDH.
- Erika. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Gusrizaldi. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penjualan Di Indrakon Swalayan Teluk Kuantan. *Jurnal Valuta*, 2(2), 286–303.
- Iskarim. (2020). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Kadek, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Pertama). NILACAKRA.
- Nurlina. (2020). Analisis Bauran Pemasaran Pada Masa New Normal Di Praktik Keperawatan Mandiri Kota Tasikmalaya. *Program Studi D3 Keperawatan Dan Profesi Ners, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya*, 42–47.
- Riniwati, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. U. Press (ed.); Pertama). UB

PRESS.

- Rosiyana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work : Tinjauan Psikologi & Implementasi* (Iman (ed.); Cetakan pe). DEEPUBLISH.
- Rosnaini. (2019). *Analisis Tingkat Kepuasan Nasabah Terhadap Sistem Antrian Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Btp Tamalanrea*.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gianto (ed.); Pertama). Uwala Inspirasi Indonesia.
- Sri, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Sukmawati, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Haerani (ed.)). CV SAH MEDIA.
- Wibowati, J. I. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt Muarakati Baru Satu Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wijaya, D. (2020). Prosedur Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. PZ Cussons Indonesia Tangerang. *AKRAB JUARA*, 3.
- Yusanti. (2019). *Analisis Perbandingan Pengiriman Barang Menggunakan Metode North West Corner dan Least Cost (Studi Kasus : PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya)*. 2. <http://103.114.35.30/index.php/matematika/article/view/243>
- Wulan, I. (2023). *ANALISIS PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE BALANCED SCORECARD PADA KPRI DWIJA TAMA JOMBANG*. <http://repository.stiedewantara.ac.id/3948>