

**OPTIMALISASI *E-RECRUITMENT* DAN PENEMPATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI SALES LAPANGAN
PT. BINA SAN PRIMA SUKABUMI**

***OPTIMIZATION OF E-RECRUITMENT AND PLACEMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE FIELD SALES DIVISION OF PT BINA SAN PRIMA
SUKABUMI***

Sofia Maulida¹, Erry Sunarya², Faizal Mulia Z^{3*}

Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi,
Sukabumi^{1,2,3}

sofiamaulida@ummi.ac.id¹, errysoen@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³

ABSTRACT

PT. Bina San Prima Sukabumi was the site of the research since the business is still relying on locals' connections for recruiting staff and its usage of the e-recruitment system is not yet fully effective. The same is true for employee placement; a rolling method is used instead of a single category to determine where an employee should be located. This study aims to ascertain the effects of e-recruitment and job placement on employee performance at PT. Bina San Prima's Field Sales Division. In this study, a quantitative associative descriptive methodology was used. 80 employees of PT. Bina San Prima were given the sample using the saturated sampling approach, and multiple linear regression was used for analysis. According to the study's findings, PT Bina San Prima Sukabumi has been able to increase staff performance through optimizing e-recruitment. Employee performance in the field sales sector of PT Bina San Prima Sukabumi is positively impacted by placement. So it makes sense that the field sales division of PT Bina San Prima Sukabumi has a successful implementation of the optimization of e-recruitment and staff placement on work performance.

Keywords: *Work Performance, Work Placemant, E-Recruitment*

ABSTRAK

PT. Bina San Prima Sukabumi menjadi lokasi penelitian karena bisnis ini masih mengandalkan koneksi lokal untuk merekrut staf dan penggunaan sistem e-recruitment belum sepenuhnya efektif. Hal yang sama berlaku untuk penempatan karyawan; metode bergulir digunakan alih-alih satu kategori untuk menentukan di mana seorang karyawan harus ditempatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh e-recruitment dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Divisi Penjualan Lapangan Bina San Prima. Dalam penelitian ini, metodologi deskriptif asosiatif kuantitatif digunakan. 80 karyawan PT. Bina San Prima diberikan sampel dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh, dan regresi linier berganda digunakan untuk analisis. Berdasarkan temuan studi tersebut, PT Bina San Prima Sukabumi mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui optimalisasi e-recruitment. Kinerja karyawan bidang penjualan PT Bina San Prima Sukabumi dipengaruhi positif oleh penempatan. Sehingga wajar jika divisi penjualan lapangan PT Bina San Prima Sukabumi berhasil menerapkan optimalisasi e-recruitment dan penempatan staf terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, E-Recruitment, Penempatan

PENDAHULUAN

Pemakaian dari sebuah proses rekrutmen terkomputerisasi dari pada yang tradisional merupakan hasil dari kemajuan informasi dan teknologi. Karena fenomena ini dan perkembangan teknologi yang terus berlanjut, bisnis membutuhkan orang-orang yang dapat mereka andalkan untuk memajukan diri dan mengikuti perkembangan terkini. Dalam hal ini, salah satu pilihan utama yang mempengaruhi ekspansi dan profitabilitas perusahaan adalah apakah akan merekrut personel tambahan atau tidak. Pertumbuhan perusahaan mungkin terhambat oleh metode perekrutan bermasalah yang gagal mencocokkan hasil perekrutan dengan kebutuhan organisasi. (Andi, 2020).

Tuntutan akan proses rekrutmen yang baik dan penempatan staf yang baik merupakan salah satu faktor untuk memastikan bahwa semua karyawan di perusahaan mencapai kinerja terbaiknya dan kreativitas serta inisiatif mereka semakin ditingkatkan. (Mangkunegara, 2015). Alokasi sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan memajukan kemampuan sumber daya manusia bisnis. Seberapa baik seseorang diposisikan di area tanggung jawabnya memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana kesuksesan mereka diwujudkan (Widiastuti, 2022).

PT. Bina San Prima merupakan perusahaan distributor nasional perawatan kesehatan, produk konsumsi dan bahan baku, pada tahun 1994 dengan manajemen yang berfokus pada layanan pelanggan dan kontraktor, untuk memastikan kualitas layanan yang diberikan secara bersamaan. Kantor pusatnya berlokasi di Bandung, Indonesia, dan mengoperasikan jaringan 44 cabang, 36 depos, dan 19 subdistributor pada tahun 2021 di seluruh Indonesia. Jaringan distribusi yang luas ini telah mendukung

keberhasilan PT. Bina San Prima untuk mendapatkan kepercayaan untuk menyalurkan produk dari beberapa oem besar.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan supervisor dan empat orang karyawan PT. Bina San Prima Sukabumi, ketika sebuah lapangan kosong atau membutuhkan karyawan, perekrut perusahaan akan meminta calon karyawan ke pihak pencari. Ketika ada karyawan yang masuk, perekrut dari perusahaan akan menuju ke lapangan tersebut. Perusahaan merekrut karyawannya menggunakan sistem elektronik, tetapi tidak ideal dan hanya digunakan sesekali. Sehingga prestasi kerja di divisi sales lapangan PT. Bina San Prima masih belum maksimal yang dibuktikan dengan masih adanya sales lapangan yang belum bisa mencapai target penjualan yang sudah ditentukan yang menjadi alasan sales lapangan berprestasi di PT. Bina San Prima Sukabumi.

Pada penghujung tahun 2021 jumlah sales lapangan yang tidak berprestasi mencapai 15 orang sales pada bulan november. Berdasarkan hasil wawancara bersama supervisor dan sales lapangan PT. Bina San Prima, sales lapangan yang berprestasi akan dikatakan berprestasi apabila sales lapangan berhasil mencapai target penjualan yang setiap bulannya, banyak sales yang tidak mau bekerja secara insiatif melainkan harus ada perintah terlebih dahulu dari atasan baru bisa bekerja secara optimal maka dari itu 15 sales lapangan pada bulan oktober dan november 2021 tidak berhasil mencapai target penjualan. Tidak tercapainya prestasi kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan adalah masalah yang serius untuk perusahaan tersebut, dikarenakan karyawan yang mencapai prestasi kerja adalah hal yang senantiasa diinginkan suatu perusahaan, jikalau keadaan

seperti ini terus menerus terulang maka perusahaan tentunya dapat diprediksi bisa dapat mengalami sebuah kerugian, dan tentunya tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal.

Karena karyawan pasif, menunggu perintah dari atasan, atau hanya menuruti usulannya, upaya kerja karyawan masih kurang baik. Deskripsi pekerjaan harus mencakup daftar tugas yang harus dilakukan karyawan. Karyawan harus berusaha untuk melampaui panggilan tugas karena akan menunjukkan kepada atasan bahwa mereka berkomitmen untuk keberhasilan bisnis. Tingkat antusiasme yang tinggi diperlukan agar individu dapat meningkatkan tingkat inisiatif mereka di tempat kerja, yang secara substansial akan membantu mereka memajukan karier mereka..

Penelitian yang dilakukan pada PT Bina San Prima sukabumi karena penerapan sistem perekrutan dan penempatan elektronik di bawah standar perusahaan dan penggunaan berkelanjutan orang-orang lokal untuk konektivitas dalam perekrutan staf. Rekrutmen elektronik masih sederhana dan hanya digunakan secara sporadis, sehingga kurang ideal. Ketika perusahaan membutuhkan lebih banyak pekerja, karyawan saat ini akan merekomendasikan kenalannya kepada rekan kerja atau sebaliknya. Mirip dengan penempatan, tidak ada kategori khusus yang membenarkan penugasan seseorang untuk bekerja di lokasi tertentu dan mengandalkan sistem rolling. Ini berfungsi sebagai landasan penulis untuk penelitian mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah secara kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan sosiatif. Kedua metode tersebut dapat menggambarkan variabel

tanpa perbandingan dan menunjukkan hubungan sebab akibat antara keduanya variable independent (*E-recruitment* dan penempatan) dan variable dependent (Prestasi kerja).

Menurut Ferdinan (2014) Populasi adalah sekumpulan benda atau individu dengan properti tertentu yang diteliti. Berdasarkan definisi populasi, kmaka yang di jadikan populasi dalam penelitian ini adalah Divisi Sales Lapangan PT. Bina San Prima Sukabumi yang berjumlah sebanyak 80 orang.

Menurut Ferdinan (2014) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk mengukur atau mengamati ciri-cirinya. Peneliti menggunakan sampling jenuh menurut sugiyono (2017) merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan definisi tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan pada divisi sales lapangan PT Bina San Prima Sukabumi.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara primer berupa observasi, survey, wawancara dan kuesioner. Kemudian peneliti menggunakan teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah menurut sugiyono (2017) Data yang digunakan dalam perhitungan untuk menyelesaikan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dikenal dengan teknik analisis data. Agar informasi yang terkumpul untuk mengatasi kesulitan penelitian dapat ditarik kesimpulan agar lebih mudah dibaca dan dipahami, maka peneliti menyusun data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner beserta tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi Ganda

Analisis yang digunakan untuk mengukur lemah atau kuatnya hubungan

dari variabel independent (*E-Recruitment* dan Penempatan kerja) terhadap variabel dependent (Prestasi kerja).

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Ganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.695 ^a	.484	.470	2.32140	.484	36.056	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Penempatan, E-Recruitment

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel diatas bahwa dapat diketahui nilai dari Sig F Change yaitu sebesar 0,00 itu lebih kecil < 0,05 maka hasil data tersebut berkorelasi. Sedangkan hasil dari perhitungan korelasi R sebesar 0,695 nilai tersebut berada pada kriteria pedoman hubungan kuat antar variabel E-Recruitment (X1)

dan Penempatan (X2) yang secara bersama-sama berhubungan dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Mengenai besarnya pengaruh *E-Recruitment* (variabel X1) dan (variabel X2), Penempatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (variabel Y).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.470	2.32140

a. Predictors: (Constant), Penempatan, E-Recruitment

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas bahwa dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,484, maka dari itu hal tersebut memiliki pengertian bahwa pengaruh E-recruitment (X1) dan Penempatan (X2) secara simultan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah 48,4%.

Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen (kenaikan dan penurunan) ketika kedua variabel independen dimanipulasi sebagai prediktor (kenaikan atau penurunan nilai).

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	15.073	3.546		
1	E-Recruitment	.285	.075	.408	3.826	.000
	Penempatan	.332	.099	.359	3.361	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data dioleh oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh

positif antara E-Recruitment dan Penempatan terhadap Prestasi Kerja

Karyawan. Maka dari itu persamaan yang telah dilaksanakan diatas yakni Prestasi Kerja Karyawan pada divisi salesman PT Bina San Prima akan meningkat jika *E-Recruitment* dan Penempatan lebih ditingkatkan. Maka koefisien regresi untuk *E-Recruitment* sebesar 0,285 lebih kecil dari pada koefisien regresi Penempatan yaitu 0,332.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji ini menguji apakah variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Kriteria yang digunakan untuk menghitung pengujian jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	388.604	2	194.302	36.056	.000 ^b
Residual	414.946	77	5.389		
Total	803.550	79			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan, E-Recruitment

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel diatas bahwa dapat diketahui hasil dari perhitungan telah diperoleh F_{hitung} dari variabel *E-Recruitment* (X1) dan Penempatan (X2) secara simultan ini terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,5$ dan untuk nilai F_{hitung} sebesar $36,056 > F_{tabel}$ 3,11 maka dapat diartikan bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak.

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji-tiatau ujiiparsial adalah uji yang dapat memperoleh informasi tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji yang terpisah atau terpisah secara signifikan. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ma'aruf, 2015).

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.073	3.546		4.250	.000
1 <i>E-Recruitment</i>	.285	.075	.408	3.826	.000
Penempatan	.332	.099	.359	3.361	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel perhitungan di atas bahwa nilai t hitung variabel *E-Recruitment* (X1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,826. Berdasarkan keterangan dari tabel perhitungan taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $dk = (n-1)$ $dk = 80 - 1 = 79$. Jika nilai t hitung dibandingkan dengan nilai

t tabel yang diperoleh dari tabel t ketentuan ini sebesar 1,99. Maka bisa diketahui bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel yang dimana nilai dari t hitung sebesar $3,826 > t$ tabel 1,99 maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penjelasannya yaitu bahwa adanya sistem *e-recruitment* diperusahaan dapat

menjadikan karyawan dapat berprestasi dalam bekerjanya.

Berdasarkan Tabel perhitungan di atas bahwa nilai t hitung variabel Penempatan (X_2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,361. Berdasarkan keterangan dari tabel perhitungan taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $dk = (n-1) dk = 80 - 1 = 79$. Jika nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t ketentuan ini sebesar 1,99. maka bisa diketahui bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel yang dimana nilai dari t hitung sebesar $3,361 > t$ tabel 1,99 maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penjelasananya yaitu bahwa adanya penempatan yang sesuai dengan bidangnya diperusahaan maka dapat menjadikan karyawan dapat berprestasi dalam bekerjanya

Pengaruh *E-Recruitment* Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nilai t hitung lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} 3,826 dan t_{tabel} yaitu 1,99 maka ($3,826 > 1,99$). Hal ini menunjukkan bahwa sistem e-recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bina San Prima Sukabumi Divisi Salesman. Maka dari itu, semakin tinggi sistem e-recruitment yang digunakan maka akan semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan di PT Bina San Prima Sukabumi Divisi Salesman.

Penelitian ini didasari dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akpoviro, 2021) yang menyatakan bahwa praktek dari e-recruitment ini signifikan dalam menjalankan retensi karyawan di perusahaan. Berdasarkan tanggapan dari para responden dapat dilihat skor jawaban sangat tinggi dengan indikator “e-recruitment menjangkau pelamar lebih luas” hasil skor sebesar 726. Dapat diketahui

dengan item tersebut bahwa e-recruitment ini bisa menjangkau pelamar lebih luas hingga ke daerah daerah.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penempatan kerja karyawan PT Bina San Prima Sukabumi Divisi Salesman terbilang sangat baik. Hasil pengujian hipotesis nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{hitung} 3,361 dan t_{tabel} yaitu 1,99 maka ($3,361 > 1,99$). Maka hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bina San Prima Sukabumi Divisi Salesman. Maka dari itu, semakin baik penempatan kerja yang diterapkan maka akan semakin meningkat juga prestasi kerja karyawan di PT Bina San Prima Sukabumi Divisi Salesman.

Penelitian ini didasari dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cut ermiati (2018) yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang dilakukan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan tanggapan dari para responden dapat dilihat skor jawaban sangat tinggi dengan indikator “Pengalaman kerja dibidang yang sama perlu di pertimbangkan saat penentuan penempatan kerja” hasil skor sebesar 742. Dapat diketahui item tersebut merupakan bahwa Pengalaman kerja dibidang yang sama perlu dipertimbangkan saat penentuan penempatan kerja.

Pengaruh *E-Recruitment* dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti hasil dari perhitungan F_{hitung} variabel e-recruitment (X_1), Penempatan (X_2) dan prestasi kerja karyawan (Y) yaitu 36.056. selanjutnya untuk F_{tabel} yang didapatkan oleh penulis dengan cara dk

pembilang =k, dan penyebut =(n-k-1), dan taraf kesalahan yang ditentukan 5%. Oleh karena itu dk pembilang =2 dan dk penyebut 80, diperoleh Ftabel yaitu = 3,11. Dari hasil yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan Ftabel e-recruitment (X1), Penempatan (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) dan nilai F hitung 36,056 > F tabel 3,11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak.

Penelitian ini didasari dengan penelitian yang sejalan dilakukan oleh Sri langgeng ratnasari (2022) yang menunjukkan pengaruh e-recruitment dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan. Berdasarkan tanggapan dari para responden juga dapat dilihat hasil skor jawaban sangat tinggi dengan indikator “kualitas kerja yang dihasilkan menjadikan ukuran dalam prestasi kerja” hasil skor sebesar 755 dapat diketahui item tersebut merupakan bahwa Kualitas kerja yang dihasilkan menjadi ukuran dalam prestasi kerja, oleh karena itu kualitas kerja merupakan hal penting bagi meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta teknik analisa data yang telah penulis lakukan mengenai Optimalisasi sistem e-rekrutment dan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bina San Prima Sukabumi. Optimalisasi sistem e-rekrutment yang telah diterapkan di PT Bina San Prima Sukabumi sudah berjalan dengan kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan dari setiap indikator e-rekrutment yang telah di jawab oleh karyawan divisi salesman PT Bina San Prima Sukabumi. Bahwa sistem e-rekrutment ini dikatakan baik. Penempatan kerja pada karyawan divisi

salesman PT Bina San Prima Sukabumi berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini bisa dilihat dari pernyataan dari setiap indikator penempatan kerja yang telah di jawab oleh karyawan divisi salesman bahwa penempatan kerja dapat dikatakan dengan sangat baik. Prestasi kerja karyawan pada divisi salesman PT Bina San Prima Sukabumi berada pada posisi sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari setiap pernyataan dari indikator prestasi kerja karyawan yang telah dijawab oleh karyawan PT Bina San Prima Sukabumi dikatakan sangat baik.

Berdasarkan hasil dari peneliti ini menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh positif dan signifikan antara e-rekrutment terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dengan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel. Kemudian hasil dari penelitian selanjutnya ini menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan dan prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dengan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel. Adapun Prestasi kerja karyawan di pengaruhi e-recruitment dan penempatan pada karyawan divisi sales PT Bina San Prima Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun prestasi kerja karyawan terhadap karyawan dibagian divisi sales PT Bina San Prima maka perusahaan terlebih dahulu harus membangun prestasi kerja yang baik di mata para karyawan, setelah itu maka aktivitas e-recruitment dan penempatan yang dilakukan di perusahaan akan lebih efektif dalam membangun prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan diatas, oleh karena itu penulis akan memberikan saran yang dapat disimpulkan yaitu Perusahaan yang menerapkan sistem e-recruitment ini harus bisa mengoptimalkan websitenya agar tidak terjadi gangguan

teknis, perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk perbaikan sistem dalam penerapan e-recruitment ini agar tidak terjadinya kendala saat proses seleksi menerima kandidat pelamar kerja. Kondisi fisik dan mental pekerja perlu diperhatikan saat memutuskan penempatan kerja dikarenakan Kondisi fisik karyawan sangatlah penting untuk menunjang pekerjaan, Kondisi mental karyawan akan mempengaruhi hasil pekerjaan. Baik secara kualitas maupun kuantitas dan juga kondisi sosial dengan rekan kerja. Untuk itu kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan perlu dijaga untuk kelancaran pekerjaan. Inisiatif kerja karyawan masih kurang baik karena karyawan hanya menunggu perintah dari atasan, pasif atau hanya bekerja atas saran atasan. Maka dari itu karyawan harus mulai bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan dan bekerja sesuai jobdesk yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akpoviroro, K. S. (2021). The Efficacy of Entrepreneurial Orientaton on SME's Performance. *JIEBR*, 40-58.
- Andi. (2020). The effect of Training and Placement of Employees on Employee Performance in PT. Bank Danamon tbk, Kuningan-Jakarta. *Jurnal Administratif*, 207.
- Cut, E. (2018). Pengaruh Fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PTPN II Kebun Sampali Medan. *J-DA*, 8-20.
- Ferdinand. (2014). *Merode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ma'aruf, A. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sari, S. L. (2022). E-recruitment, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 1-10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widiastuti, N. N. (2022). Employee performance optimization through work placement and career development. *Jurnal Economic, Business and Accounting*, 1620-1628.