

PROYEK AKHIR
ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL MERCURE KUTA BEACH BALI



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

Diajukan Oleh:
NI MADE MIRA PRIDARI
NIM. 2115744171

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

PROYEK AKHIR
ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL MERCURE KUTA BEACH BALI



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

Diajukan Oleh:
NI MADE MIRA PRIDARI
NIM. 2115744171

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dinilai belum berjalan secara objektif, seperti adanya praktik hubungan personal (nepotisme) dalam penentuan karyawan, yang berdampak pada kualitas kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi, yaitu sebanyak 69 orang karyawan tetap Hotel Mercure Kuta Beach Bali. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,486. Seleksi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,461. Secara simultan, rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 79,647. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,707, yang berarti 70,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan seleksi sedangkan sisanya 29,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the recruitment and selection process on employee performance, both partially and simultaneously at Mercure Kuta Beach Hotel Bali. This research is motivated by problems in the recruitment and selection process which are considered to have not run objectively, such as the practice of personal relationships (nepotism) in determining employees, which has an impact on the quality of performance. The method used in this research is a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to the entire population, namely 69 permanent employees of Mercure Kuta Beach Hotel Bali. The data analysis techniques used include multiple linear regression, t test (partial), F test (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2) test. The results showed that recruitment had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.486. Selection also has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.461. Simultaneously, recruitment and selection have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated F value of 79.647. The coefficient of determination (R^2) value is 0.707, which means that 70.7% of variations in employee performance can be explained by the recruitment and selection variables while the remaining 29.3% is explained by other factors not examined in the study.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Telaah Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Rekrutmen.....	21
2.1.3 Seleksi.....	24
2.1.4 Kinerja Karyawan	29
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik)	32
2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual	37

2.3.1 Kerangka Teoritis/Konseptual	37
2.3.2 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat Penelitian	40
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.2.1 Populasi.....	40
3.2.2 Sampel	41
3.3 Variabel Penelitian.....	41
3.3.1 Pengertian Variabel Penelitian	41
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.4 Sumber Data	43
3.4.1 Data Primer	43
3.4.2 Data Sekunder.....	44
3.5 Jenis Data	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1 Skala Pengukuran Instrumen	46
3.7.2 Uji Instrumen	46
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.4 Analisa Statistik Deskriptif.....	49
3.7.5 Analisa Regresi Linear Berganda.....	50
3.7.6 Analisis Korelasi Berganda (R)	51
3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi (R) ²	51
3.7.8 Uji Hipotesi.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Khalayak Sasaran	54
4.1.1 Sejarah Perusahaan	54
4.1.2 Lokasi Perusahaan	55
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.4 Bidang Usaha.....	56

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	61
4.2.1 Karakteristik Responden	61
4.2.2 Hasil Uji Instrumen	63
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	66
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif	70
4.2.5 Frekuensi Jawaban Responden	71
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi (R)	78
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.2.9 Uji Hipotesis	80
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.4 Implikasi Hasil Penelitian	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Simpulan	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketidak Hadiran Karyawan Hotel Mercure Kuta Beach Bali	1
Tabel 1.2 Google Review Tamu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali	4
Tabel 2.1 State of The Art Penelitian	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	46
Tabel 3.3 Intepretasi Koefisien Korelasi	51
Tabel 4.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	62
Tabel 4.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.7Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser - Heteroskedasitas	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	70
Tabel 4.11 Tabel Klasifikasi Penilaian	72
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Rekrutmen	73
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Seleksi	74
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.18 Hasil Uji F Simultan.....	80
Tabel 4.19 Hasil Uji T Parsial	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel Mercure Kuta Beach Bali	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot Grafik.....	67
Gambar 4.3 Hasil Uji Scatterplot - Heteroskedasitas.....	69



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 3: HASIL UJI VALIDITAS

LAMPIRAN 4: HASIL UJI RELIABILITAS

LAMPIRAN 5: HASIL UJI ASUMSI KLASIK

LAMPIRAN 6: HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK

LAMPIRAN 7: HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 8: HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN KORELASI (R)

LAMPIRAN 9: HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

LAMPIRAN 10: HASIL UJI HIPOTESIS

LAMPIRAN 11: HASIL KARYA MAHASISWA

LAMPIRAN 12: SURAT PENYERAHAN KARYA MAHASISWA

LAMPIRAN 13: SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA MAHASISWA

LAMPIRAN 14: DOKUMENTASI PENYERAHAN KARYA MAHASISWA

LAMPIRAN 15: DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memegang peranan krusial untuk keberlangsungan dan kemajuan sebuah perusahaan. Kesadaran akan peran penting SDM ini mendorong perusahaan untuk memandang SDM sebagai modal fundamental dalam proses pengembangan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, pengembangan kualitas SDM seharusnya dilakukan secara berkelanjutan dan terarah guna memastikan tercapainya tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia yang ahli dibidangnya sangat penting didalam perusahaan dalam menghadapi persaingan global saat ini. Persaingan yang semakin meningkat, memaksa pemilik usaha untuk berinvestasi dalam sumber daya manusia yang ahli agar mampu mempertahankan kualitas serta pelayanan yang efisien (Verdiana et al., 2022).

Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. Menurut Sihalohe & Siregar (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus secara proaktif meningkatkan kualitas SDM mereka. Ketiadaan tenaga kerja yang andal, baik dalam tugas operasional maupun non-operasional, akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Afandi (2021), indikator-indikator tersebut mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, kejujuran, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, dan kreativitas. Salah satu indikator yang krusial adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kepatuhan yang konsisten terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Latifah dkk., 2020). Sikap ini berfungsi sebagai kontrol diri agar karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Latifah dkk. (2020) juga menegaskan bahwa disiplin kerja muncul saat karyawan menghargai peraturan yang ada, dan hal ini dapat meningkatkan kinerja. Jufrizen (2021) menambahkan, disiplin kerja yang terkelola dengan baik akan mendorong kepatuhan karyawan terhadap berbagai aturan, yang pada akhirnya akan mencerminkan kredibilitas mereka dalam mencapai hasil kerja optimal demi kesuksesan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperkuat manajemen SDM untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Seorang karyawan yang memiliki sikap disiplin akan membantu perusahaan menjadi berkembang dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data ketidakhadiran karyawan di Hotel Mercure Kuta Beach untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan. Data ini disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Ketidak Hadiran Karyawan Hotel Mercure Kuta Beach Bali

Bulan	2022					2023					2024				
	S	I	Total Absen	Σ Karyawan	%	S	I	Total Absen	Σ Karyawan	%	S	I	Total Absen	Σ Karyawan	%
Januari	11	0	11	71	15.5%	5	4	9	71	12.7%	8	14	22	69	31.9%
Februari	11	4	15	71	21.1%	8	8	16	71	22.5%	32	21	53	69	76.8%
Maret	0	8	8	71	11.3%	2	8	10	71	14.0%	4	13	17	69	24.7%
April	0	3	3	71	4.2%	1	8	9	71	12.7%	23	24	47	69	68.1%
Mei	3	3	6	71	8.5%	13	7	20	71	28.2%	13	46	59	69	85.5%
Juni	15	10	25	71	35.2%	23	9	32	71	45.0%	11	36	47	69	68.1%
Juli	3	5	8	71	11.3%	19	13	32	71	45.0%	6	36	42	69	60.7%
Agustus	7	7	14	71	19.7%	3	15	18	71	25.3%	2	4	6	69	8.7%
September	20	9	29	71	40.8%	24	21	45	71	63.4%	10	7	17	69	24.7%
Oktober	23	3	26	71	36.6%	43	15	58	71	81.7%	13	10	23	69	33.3%
November	29	9	38	71	53.5%	4	10	14	71	19.7%	1	14	15	69	21.7%
Desember	43	3	46	71	64.8%	19	1	20	71	28.2%	8	6	14	69	20.3%
Σ Rata-rata	14	5	19	71	26,9%	14	10	24	71	33.2%	11	19	30	69	43.7%

Sumber : HRD Hotel Mercure Kuta Beach Bali

Bedasarkan tabel diatas menunjukkan ketidak hadiran karyawan pada hotel Mercure Kuta Beach Bali pada tahun 2022 sampai 2024 yang menampilkan seberapa banyak karyawan hotel Mercure Kuta Beach Bali melakukan ketidak hadiran setiap bulannya. Data ketidak hadiran tersebut menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun 2022 sampai 2024 dengan selisih 6,3% peningkatan dari tahun 2022 ke tahun 2023 dan 10,5% dari tahun 2023 ke tahun 2024. Yang dimana pada tahun 2022 rata-rata persentase ketidak hadiran karyawan yaitu 26,9% dari 71 karyawan, tahun 2023 persentase ketidak hadiran karyawan yaitu 33,2% dari 71 karyawan, dan 2024 persentase ketidak hadiran karyawan yaitu 43,7% dari 69 karyawan. Hal tersebut jelas menunjukkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan dari tahun 2022 hingga 2024.

Selain data ketidakhadiran, kinerja karyawan juga dapat diukur dari tingkat kepuasan tamu. Menurut Winarni & Rohmah (2022), kepuasan pelanggan adalah persepsi konsumen terhadap produk atau layanan yang telah memenuhi kebutuhan dan memberikan manfaat. Kinerja karyawan yang kurang optimal akan berdampak negatif pada kepuasan tamu, yang sering kali tecermin dari komentar dan ulasan negatif. Kinerja buruk ini dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti lambatnya pelayanan, kurangnya keramahan staf, ketidaksesuaian fasilitas yang dijanjikan dengan kenyataan. Komentar-komentar negatif tersebut menjadi cerminan bahwa kinerja karyawan belum sesuai ekspektasi tamu. Pada akhirnya, hal ini dapat memengaruhi citra dan reputasi hotel secara keseluruhan. Beberapa komentar negatif dari tamu disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Google *Review* Tamu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali

No	Nama Tamu	Review	Scor	Bulan
1	Virsel Rasius	Karyawan resepsionis tidak bertanggung jawab, apa bila sudah pergantian shift masalah sebelum nya yang tidak kelar tidak di respon. Dengan alasan yang tangani sudah pergantian shift. Saya belum check out kamar sudah dijual padahal saya masih pegang kunci kamar, laundry sampai saya membayarnya double, kamar mandi pintunya tidak bisa tertutup.	1	Februari 2025

No	Nama Tamu	Review	Scor	Bulan
2	Aryen laird	Saya member accor platinum, sudah kabarin jam check in saya dikarenakan pesawat saya <i>delay</i> . Sampai subuh-subuh kamar yang sudah disiapkan listriknya mati dan harus pindah kamar. Kamar yang saya dapat juga tingkat kebersihan nya sangat kurang yang seharusnya dapat upgrade biasanya. Saya sangat kecewa dan semoga bisa diperbaiki lagi dari pihak hotel.	1	Januari 2025
3	Veronika Claudia	Pengalaman terburuk saya menginap di hotel yg sudah sekelas bintang 4. Dari pertama datang <i>receptionist</i> nya di tanyain kebingungan. Saya rasa beliau bukan anak baru karena sudah agak tua (lelaki). Ke 2 saya di kasih kamar yg salah di karenakan sudah ada orang. Pas masuk kaget banget ada orang di dalam. Akhirnya di ganti ke kamar katanya di <i>upgrade</i> tapi tidak usah bayar <i>extra</i> dan katanya ada balcon nya. Tapi apa pas naik ke kamar itu tidak ada balcon. Dan itu kamar ternyata bisa terhubung dengan kamar sebelah dan bikin kaget lagi pintu yang terhubung tidak terkunci. Akhirnya kita sudah capek kita telepon saja agar di kunci. Dari stu saja udah ketauan betapa buruknya nih hotel dan	1	Agustus 2024

No	Nama Tamu	Review	Scor	Bulan
		pelayanannya. Banyak lagi sih sprti toilet dan tempat tidur yang banyak bercak-bercak di sprai nya.		
4	Shu Wong	Saya memesan tempat ini setelah melihat peringkat tinggi 4,5 bintang di Google, tetapi sayangnya, pengalaman saya tidak sesuai harapan. Saya sangat kecewa dengan kebersihan selama menginap (kebersihan adalah persyaratan dasar). Lantainya lengket, AC mengeluarkan bau busuk, dan handuk mandi dalam kondisi sangat buruk sehingga menyerupai keset. Selain itu, seprai bernoda. Ini jelas bukan pengalaman yang saya harapkan berdasarkan ulasan.	1	April 2025
5	Vivek K	Pelayanannya buruk. Sudah menelepon housekeeping dua kali untuk meminta handuk, tetapi tidak pernah datang. Saya tidak menyangka akan mendapatkan hal seperti ini dari Mercure. Kamar yang menghadap laut juga sangat mengganggu tidur. Ada sepeda yang berisik sepanjang malam. Anda akan kesulitan tidur.	1	Juli 2024

Sumber: Google Maps Hotel Mercure Kuta Beach Bali

Berdasarkan ulasan tamu pada Tabel 1.2, dapat dilihat berbagai komentar negatif yang disampaikan oleh tamu lewat google *review*, jelas bahwa permasalahan kinerja

karyawan di Hotel Mercure Kura Beach Bali tidak bisa diabaikan. Komentar-komentar tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan tamu dan realisasi pelayanan yang diterima selama menginap. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus dengan tidak adanya perbaikan, maka bukan hanya tingkat kepuasan tamu yang akan menurun, tetapi juga tingkat hunian hotel serta loyalitas pelanggan dapat terdampak secara signifikan.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Kaswan dalam (Pramestiatama et al., 2024). Proses ini bertujuan untuk memperoleh kandidat karyawan baru yang akan mengisi posisi kosong dalam suatu organisasi. Menurut Rosita et al. (2024), rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan mencari dan mengumpulkan pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi lowongan kerja. Senada dengan itu, Kristanti et al. (2023) mendefinisikan rekrutmen sebagai upaya strategis untuk menarik individu yang kompeten agar melamar pekerjaan. Adapun indikator-indikator yang memengaruhi rekrutmen karyawan, menurut Pebriyanti & Fadli (2023), meliputi penentuan kualifikasi dan jumlah calon, proses pengisian formulir, pelaksanaan berbagai jenis tes (kecerdasan, bakat, wawancara, kesehatan), serta penilaian akhir untuk keputusan penerimaan atau penolakan. Oleh karena itu, rekrutmen memiliki tujuan strategis untuk menarik individu berkualitas tinggi guna mencapai keunggulan kompetitif dan sasaran organisasi. Perekrutan yang efektif memungkinkan perusahaan menarik pelamar dengan kemampuan yang sesuai harapan. Lebih lanjut, Mello dalam Mangundjaya et al., 2024 menekankan bahwa pengelolaan karyawan yang optimal berawal dari

pengelolaan proses rekrutmen yang baik. Ruang lingkup rekrutmen mencakup seluruh tahapan, mulai dari penarikan tenaga kerja, seleksi, pelatihan, hingga penempatan.

Menurut Robert N. & John R. (2015), seleksi merupakan tahapan krusial setelah rekrutmen untuk memilih pelamar yang paling memenuhi kualifikasi dari sejumlah kandidat yang ada. Sejalan dengan itu, Rosita et al. (2024) mendefinisikan seleksi sebagai kegiatan untuk mencocokkan keterampilan calon karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang tersedia, dengan tujuan memperoleh individu terbaik untuk ditempatkan pada posisi yang tepat. Proses seleksi dapat dimulai setelah tahap rekrutmen berhasil mengumpulkan jumlah lamaran yang berkualitas. Indikator-indikator yang digunakan dalam proses seleksi, sebagaimana diungkapkan oleh Malik et al. (2023), mencakup pengalaman, kualifikasi akademik, kemampuan kerja tim, hasil tes tertulis, referensi, riwayat pekerjaan sebelumnya, dan hasil wawancara. Dengan demikian, seleksi memegang peran penting dalam memastikan perusahaan mendapatkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Hotel Mercure Kuta Beach Bali, ditemukan beberapa permasalahan terkait proses rekrutmen dan seleksi. Penentuan posisi karyawan oleh perusahaan belum optimal. Hal ini dapat diamati dari penempatan individu pada jabatan yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan mereka. Sebagai ilustrasi, di bagian *front office*, yang idealnya menuntut kualifikasi pendidikan setingkat Sarjana (S1) Sastra atau S1 Perhotelan, masih ditemukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) Akuntansi. Begitu pula di bagian *sales*

marketing, meskipun kualifikasi minimal yang dibutuhkan adalah S1 Manajemen, ditemukan karyawan yang hanya berlatar belakang SMA. Selain itu, proses rekrutmen di hotel ini cenderung dilakukan secara terburu-buru, sehingga seleksi calon karyawan tidak dilakukan secara mendalam. Akibatnya ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan. Ketidaksesuaian ini secara spesifik terlihat pada kurangnya kemampuan komunikasi, keterampilan berbahasa asing, dan pengetahuan mengenai standar pelayanan hotel. Kondisi ini berpotensi menyebabkan penurunan kualitas pelayanan, meningkatnya keluhan tamu, serta menurunnya citra hotel.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan, meskipun hasilnya bervariasi. Seperti, penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Siamto (2024) menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, Arthur et al. (2017) menemukan hasil yang berbeda. Dalam penelitian mereka, disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Hotel Mercure Kuta Beach Bali dan adanya ketidakselarasan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut isu ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "**Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di Hotel Mercure Kuta Beach Bali**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali?
2. Bagaimana seleksi memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali?
3. Bagaimana rekrutmen dan seleksi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan guna menganalisis masalah yang ada. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali.
3. Untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perekrutan dan seleksi karyawan di industri perhotelan. Penelitian ini membantu mengembangkan model rekrutmen yang relevan dengan kinerja karyawan, memperdalam pemahaman tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, serta memperkuat penerapan teori sistem dalam pengelolaan SDM. Hasilnya dapat menjadi acuan bagi strategi pengelolaan tenaga kerja sementara yang lebih efektif dan terintegrasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Sebagai prasyarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan pendidikan sarjananya di Politeknik Negeri Bali, mereka diharapkan mampu menerapkan ilmu pengetahuan teoritis dan praktis yang diperoleh selama masa studi dalam praktik.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang.

c. Bagi perusahaan

Manfaat praktis dari studi ini bagi perusahaan adalah memberikan wawasan tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi memengaruhi kinerja karyawan, memastikan kandidat terpilih memenuhi persyaratan operasional. Hal ini dapat mengurangi pergantian karyawan, menurunkan biaya rekrutmen, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Lebih lanjut, studi ini memberikan landasan bagi pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan yang mendukung daya saing perusahaan di industri perhotelan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah penelitian, pertanyaan-pertanyaan yang hendak dijawab, tujuan penelitian dan manfaat penelitian bagi berbagai pihak yang terlibat.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang relevan, tinjauan empiris penelitian sebelumnya, kerangka konseptual, dan hipotesis yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, mencakup lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian, pembahasan, implikasi hasil, dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan yang ditarik dari hasil pembahasan, diikuti dengan saran-saran yang relevan dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan, rumusan masalah, serta hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dan kinerja karyawan di Hotel Mercure Kuta Beach Bali. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal proses rekrutmen yang mencakup prosedur yang jelas, transparan, dan disesuaikan dengan kebutuhan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Proses seleksi yang didasarkan pada kriteria seperti pengalaman kerja, kemampuan interpersonal, tes tertulis, dan wawancara memberikan kontribusi substansial terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas ini pada akhirnya berdampak pada optimalnya kinerja karyawan.
- c. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Mercure Kuta Beach Bali. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara proses rekrutmen yang efektif dan seleksi yang objektif mampu meningkatkan produktivitas dan pencapaian kerja karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Hotel Mercure Kuta Beach Bali, penulis mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen. Salah satunya yaitu meningkatkan kualitas dan objektivitas dalam pelaksanaan proses rekrutmen pada Hotel Mercure Kuta Beach Bali. Proses rekrutmen perlu dilakukan secara terbuka, transparan, dan sesuai dengan persyaratan posisi, untuk menemukan kandidat dengan kualifikasi dan keterampilan yang tepat.

Selain itu, dalam proses seleksi, disarankan agar manajemen memperkuat mekanisme seleksi melalui penggunaan berbagai instrumen yang mampu menggambarkan potensi dan kemampuan calon karyawan secara menyeluruh, seperti tes tertulis, wawancara mendalam, dan penilaian terhadap pengalaman kerja maupun kemampuan interpersonal. Seleksi yang objektif dan terarah akan memastikan bahwa karyawan yang diterima benar-benar memiliki kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru : Zanafala Publishing.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Aji Tuhagana, Dexi Triadinda, & Indri Pratiwi Putri. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmenn dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(2), 23–30. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v8i2.5316>
- Alaina, S., Ananda, S. D., Hidayaty, D. E., Pertiwi, S., Sandi, H., Buana, U., & Karawang, P. (2023). Penerapan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada UMKM Tree Burger House. *Madani: Jurnal ...*, 1(5), 802–806. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/268%0A>
<https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/download/268/301>
- Arif, I., & Santoso, B. (2020). Analisis Usabilitas Sistem Informasi Perpustakaan (Sipus) Integrasi UGM. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 12(2), 104. <https://doi.org/10.22146/bip.17288>
- Arthur, Nelwan, O. S., & Pandowo, M. (2017). the Influence of the Recruitment, Selection, and Placement of Work on Performance of Employees (Case Study on the Employees of Pt Pln (Persero) Region Suluttenggo Manado Area). *Emba*, 5(3), 3479–3488.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah, & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1).
- Grace, V., Charlita, A., Hardini, & Rizky. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber

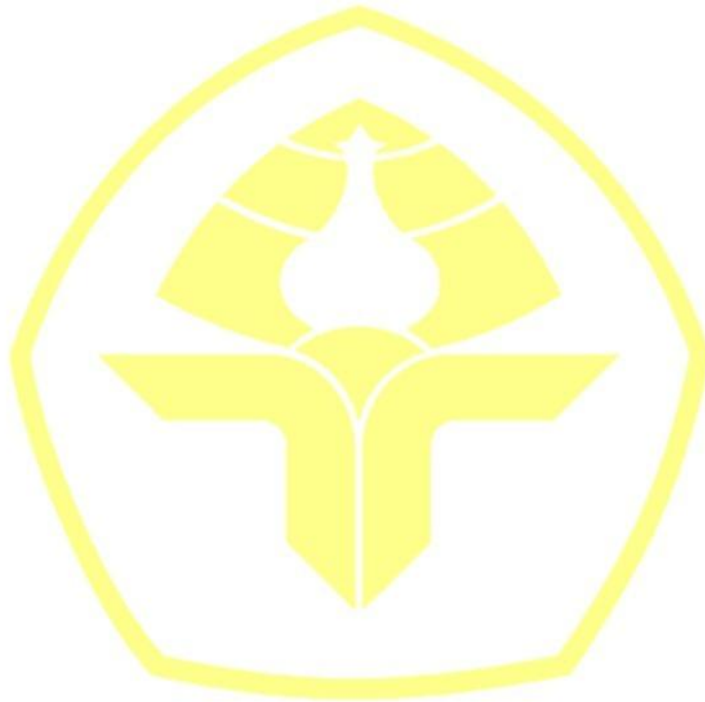
- Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/3135>
- Handayani, P., & Anisa Br Sinulingga, N. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 20–25.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- Irnayanti Paillin, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1293>
- Itsnaini, M., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 151–161. <https://doi.org/10.59963/jpema.v4i2.179>
- Ivalaina, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9.
- Jackson, & Arianto, Y. (2017). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA KARYAWATI PT SINTA PERTIWI Vol. 5, No.1, Oktober 2017. *Jurnal KREATIF*, 5(1), 112–131.
- Jaya, K. M., Novarini, N. N. A., & Suarjana, I. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. *Jurnal Ilmiah Smart*, 13(2), 167–178.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lahagu, L. L., Tarmizi, A., & Didin Hikmah, P. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 54 to 65.
- Latif, Sunarto, A., & Sukasih, A. S. (2024). *SINERGI REKRUTMEN DAN SELEKSI*

KARYAWAN TRANSFORMASI KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA BAROKAH SEJAHTERA TANGERANG SELATAN. 4(3), 657–676.

- Malik, Z. I., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 373–387. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2802>
- Mangundjaya, W. L., Nurdiana, E., Hamidah, N., & Fithriyani, R. (2024). Pendekatan Psikologis Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(8), 845–849. <https://doi.org/10.59837/atd07w24>
- Oktaviani, E., & Siamto, W. (2024). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA KRIDA BAHARI. *JAnthronomics: Urnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 65–84. <https://doi.org/10.36985/s1w63z98>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pebriyanti, S., & Fadli, U. M. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Tirta Tarum PDAM Karawang. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendekia*, 2(3), 124–132.
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk CABANG SIDOARJO. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 2(1), 713–719. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i2.2314>
- Pramestiatama, I. F., Devi, A. O. T., & Primasanti, Y. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Excellence Qualities Yarn. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, 3(3), 289–298. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v4i2.2579>
- Verdiana, Y., Nasrullah, M., Putri Permatasari, K., & Zuhdi Muwaffaq, R. (2022). Analisis Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan Furniture (Studi Kasus: CV. DNA Bali). *Journal of Technology and Informatics (JoTI)*, 4(1), 13–17. <https://doi.org/10.37802/joti.v4i1.257>
- Robert N, L., & John R, H. (2015). FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT Functions, Applications, and Skill Development. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Rosita, D. S., Fithriani Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. S. Rosita (ed.)). WIDA Publishing.

- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (D. I. T. Koryati (ed.); Pertama). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sari, M. K., Ningrum, R. I. K., & Arifin, A. L. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiami Kampus Pusat). *Open Journal System*, 16(1978), 7869–7874.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.
- Wati, K., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang. *Sammajiva : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3).
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/763>
- Zulfikar, R., Fifian, P. S., Anggi, F., Wandini, K., Tati, H., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Oktavy Budi, K., Rif'atul, M., Alexander Indrakusuma, L., & Hafid,

F. (2024). Metode Penelitian Penelitian Kualitatif Teori, Metode dan Praktik. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI