

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Amanwana Hotel Sumbawa Besar

^{1*} Annisa Salsabilla Oktavia, ¹ Mukmin Suryatni

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Jl. Majapahit No. 62, Mataram,, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: annisaoktavia69616@gmail.com

Received: May 2026; Revised: June 2026; Published: July 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan baru pada Amanwana Hotel Sumbawa Besar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan seluruh karyawan aktif yang berjumlah 74 orang sebagai responden melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (t hitung 3,718 > t tabel 1,994; sig. 0,000), seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (t hitung 3,311 > t tabel 1,994; sig. 0,001), dan secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan (F hitung 58,496 > F tabel 3,13; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 61,2 persen ($R^2 = 0,612$). Temuan ini menegaskan bahwa proses rekrutmen yang transparan dan seleksi yang sistematis berbasis kompetensi berperan penting dalam membentuk kualitas kerja karyawan yang tercermin dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen hotel dalam menyusun strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di industri perhotelan. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen hotel terus menyempurnakan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi di industri perhotelan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Kualitas Kerja, Industri Perhotelan.

How to Cite: Oktavia, A. S., & Suryatni, M. (2026). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Amanwana Hotel Sumbawa Besar. *Journal of Authentic Research*, 5(3), 4494-4503. <https://doi.org/10.36312/r4tgqk15>



<https://doi.org/10.36312/r4tgqk15>

Copyright© 2026, Oktavia et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Hasibuan, 2016). Fungsi MSDM mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi, yang seluruhnya berperan strategis dalam menjamin keberlangsungan organisasi (Hasibuan, 2016). Di antara fungsi-fungsi tersebut, rekrutmen dan seleksi menempati posisi krusial karena menjadi pintu masuk utama dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Keberhasilan sebuah hotel tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang profesional, ramah, dan berkualitas (Soeharto et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2016), sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi hal penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan, khususnya di industri perhotelan. Tingginya tingkat turnover dan tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas pelayanan menjadi isu krusial di Amanwana Hotel, yang terletak di lokasi terpencil dan menuntut standar pelayanan internasional. Hal ini menegaskan urgensi penelitian untuk mengkaji bagaimana rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dapat menjawab tantangan tersebut.

Rekrutmen merupakan usaha menghimpun sejumlah tenaga kerja agar organisasi memperoleh karyawan yang efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2009). Dalam konteks industri perhotelan, rekrutmen memiliki arti penting karena kualitas pelayanan hotel sangat bergantung pada kualitas karyawan front-line yang berinteraksi langsung dengan tamu (Soeharto et al., 2019). Indikator rekrutmen mencakup proses rekrutmen, metode rekrutmen, dan hasil rekrutmen (Sudiro, 2011). Sementara itu, seleksi merupakan kegiatan pemilihan karyawan yang paling tepat dari sejumlah pelamar berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2007). Indikator seleksi meliputi seleksi administrasi, tes dan wawancara, serta keputusan seleksi (Hasibuan, 2007). Proses seleksi yang objektif dan sistematis akan menghasilkan karyawan yang memiliki kecocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (*the right man in the right place*), sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan menunjukkan kualitas kerja yang optimal.

Kualitas kerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kerja merupakan ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan, yang dievaluasi dari aspek perilaku dan hasil kerja (Mangkunegara, 2011). Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui pengetahuan pekerjaan, keterampilan teknis, serta sikap dan etika kerja (Spencer & Spencer, 1993; Kasmir, 2019).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengonfirmasi keterkaitan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja atau kualitas kerja karyawan pada berbagai sektor. Restiawan (2025) dan Mulyani (2022) menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintahan, sementara Faizal et al. (2021) serta Jaya et al. (2018) membuktikan pengaruh signifikan proses seleksi terhadap kinerja karyawan, termasuk pada konteks hotel. Munandar (2023) menambahkan bahwa seleksi berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena adanya kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Khusus pada industri perhotelan, Soeharto et al. (2019) menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen, baik tradisional maupun berbasis elektronik, berpengaruh pada kualitas kandidat yang masuk ke tahap seleksi, sedangkan Syamsuri & Nallas (2025) serta Sonmez et al. (2023) menegaskan bahwa

rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi berkontribusi menekan *turnover* dan meningkatkan stabilitas kerja karyawan *front-line*.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu terbatas pada konteks instansi pemerintahan, perusahaan manufaktur, atau kajian literatur lintas industri secara umum, dan belum banyak yang secara khusus mengkaji pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan baru pada hotel resor mewah dengan karakteristik operasional yang spesifik, seperti lokasi terpencil dan standar pelayanan internasional. Studi pada hotel berbintang lima umumnya masih bersifat kualitatif deskriptif (Putri et al., 2025; Sari, 2022) dan belum mengukur secara kuantitatif sejauh mana rekrutmen dan seleksi memengaruhi kualitas kerja karyawan baru berdasarkan dimensi kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja secara terukur (Joneidi et al., 2025).

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengukur secara kuantitatif pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan baru pada Amanwana Hotel Sumbawa Besar, sebuah resor bintang lima dengan karakteristik operasional yang unik karena berlokasi di kawasan terpencil dan menuntut standar pelayanan internasional yang konsisten. Penelitian ini memfokuskan kualitas kerja pada tiga dimensi kompetensi, yaitu pengetahuan pekerjaan, keterampilan teknis, dan sikap atau etika kerja, sehingga memberikan gambaran yang lebih spesifik dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang umumnya menilai kinerja secara umum tanpa menguraikan dimensi kompetensi secara eksplisit.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan di Amanwana Hotel? (2) Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kualitas kerja karyawan di Amanwana Hotel? (3) Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan di Amanwana Hotel? Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan, menganalisis pengaruh seleksi terhadap kualitas kerja karyawan, serta menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan baru berdasarkan kompetensi di Amanwana Hotel Sumbawa Besar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh antar variabel secara statistik dan menghasilkan generalisasi yang dapat diukur secara objektif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kualitas kerja karyawan baru berdasarkan kompetensi (Y) pada Amanwana Hotel Sumbawa Besar, Pulau Moyo, Nusa Tenggara Barat. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, dari September hingga November 2025.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di Amanwana Hotel, yaitu sebanyak 74 orang yang tersebar di berbagai divisi, seperti front office, food and beverage, housekeeping, engineering, dan divisi pendukung

lainnya. Pengambilan data dilakukan dengan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden sehingga tidak diperlukan teknik penarikan sampel tersendiri (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, seluruh 74 karyawan tersebut menjadi unit analisis dalam penelitian ini.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama penelitian ini berupa kuesioner tertutup berskala Likert 1--5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) yang disusun berdasarkan indikator variabel rekrutmen, seleksi, dan kualitas kerja karyawan. Variabel rekrutmen diukur melalui indikator proses rekrutmen, metode rekrutmen, dan hasil rekrutmen (Sudiro, 2011) dengan total 6 item pernyataan; variabel seleksi diukur melalui indikator seleksi administrasi, tes dan wawancara, serta keputusan seleksi (Hasibuan, 2007) dengan total 6 item pernyataan; sedangkan variabel kualitas kerja karyawan diukur melalui indikator pengetahuan pekerjaan, keterampilan teknis, serta sikap dan etika kerja (Spencer & Spencer, 1993; Kasmir, 2019) dengan total 7 item pernyataan. Kisi-kisi instrumen secara rinci mencakup distribusi item per indikator yang telah disesuaikan dengan teori dan konteks operasional hotel. Selain kuesioner, data dilengkapi melalui wawancara semi-terstruktur dengan pihak HRD untuk menggali informasi kualitatif terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, serta studi dokumentasi terhadap data internal hotel yang relevan.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis melalui beberapa tahap. Pertama, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan kelayakan kuesioner sebagai alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item terhadap skor total, dan seluruh 19 item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2287). Kedua, uji asumsi klasik dilakukan meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dan *scatterplot* (Ghozali, 2018). Ketiga, pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas kerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dengan persamaan umum $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kualitas kerja karyawan, X_1 sebagai rekrutmen, X_2 sebagai seleksi, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai standar *error*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk menilai kelayakan model secara simultan dengan kriteria F hitung $> F$ tabel atau sig. $< 0,05$; uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel secara parsial dengan kriteria t hitung $> t$ tabel atau sig. $< 0,05$; serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 74 responden yang merupakan karyawan aktif Amanwana Hotel Sumbawa Besar. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, divisi, dan usia disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	32%
	Perempuan	50	68%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	29	39%
	D1/D3	4	5%
	S1/D4	41	55%
Masa Kerja	< 1 tahun	34	46%
	1--3 tahun	30	41%
	> 3 tahun	10	14%
Divisi/Jabatan	Staf/Operasional	61	82%
	Manajer	9	12%
	Supervisor/Koordinator	4	5%
Usia	< 25 tahun	59	80%
	25--35 tahun	15	20%

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (68%), mencerminkan komposisi tenaga kerja Amanwana Hotel yang sebagian besar mengisi posisi yang berkaitan langsung dengan pelayanan dan operasional hotel. Dari segi pendidikan, lebih dari separuh responden (55%) berlatar belakang S1/D4, yang mengindikasikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi hotel menekankan kualifikasi pendidikan formal yang relatif tinggi. Sebagian besar responden (46%) memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, menegaskan dominasi karyawan baru sehingga responden dinilai mampu memberikan gambaran aktual mengenai pengalaman rekrutmen, seleksi, dan adaptasi kerja. Mayoritas responden berada pada posisi staf/operasional (82%) dan berusia kurang dari 25 tahun (80%), yang merefleksikan karakteristik tenaga kerja usia produktif awal yang relevan dengan fokus penelitian pada kualitas karyawan baru.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) sebesar 72 (N--2), menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,2287. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 19 item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan rentang nilai r hitung antara 0,312 hingga 0,789, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Tabel hasil uji validitas per item disajikan pada Lampiran untuk kelengkapan data. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	6	0,760	Reliabel
Seleksi (X2)	6	0,815	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	7	0,864	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel berada jauh di atas ambang batas 0,60, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel dan layak digunakan

secara konsisten untuk mengukur variabel rekrutmen, seleksi, dan kualitas kerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,085, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini didukung oleh pola sebaran titik pada grafik P-Plot yang mengikuti garis diagonal serta bentuk kurva histogram yang menyerupai distribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,378 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,647 ($< 10,00$) untuk kedua variabel bebas, yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas antara rekrutmen dan seleksi. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,536 untuk variabel rekrutmen dan 0,278 untuk variabel seleksi, keduanya lebih besar dari 0,05, yang dikonfirmasi pula oleh pola titik *scatterplot* yang menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,783 + 0,459 X1 + 0,354 X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 0,783 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh rekrutmen dan seleksi, kualitas kerja karyawan berada pada nilai dasar tersebut. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,459 berarti setiap peningkatan satu satuan pelaksanaan rekrutmen akan meningkatkan kualitas kerja karyawan sebesar 0,459 satuan, dengan asumsi variabel seleksi tetap. Koefisien regresi seleksi sebesar 0,354 berarti setiap peningkatan satu satuan pelaksanaan seleksi akan meningkatkan kualitas kerja karyawan sebesar 0,354 satuan, dengan asumsi variabel rekrutmen tetap. Kedua koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi searah dengan peningkatan kualitas kerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan), uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2), dengan hasil disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Nilai Hitung	Nilai Tabel / Sig.	Hasil
Uji F (simultan)	F = 58,496	F tabel = 3,13; sig. 0,000	Signifikan
Uji t -- Rekrutmen (X1)	t = 3,718	t tabel = 1,994; sig. 0,000	Signifikan
Uji t -- Seleksi (X2)	t = 3,311	t tabel = 1,994; sig. 0,001	Signifikan
Koefisien Determinasi (R^2)	0,612	--	61,2%

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 58,496 lebih besar dari F tabel 3,13 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti model regresi yang dibangun layak digunakan dan rekrutmen serta seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen

memperoleh nilai t hitung 3,718 lebih besar dari t tabel 1,994 dengan signifikansi 0,000, sehingga H1a (rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja) diterima. Variabel seleksi memperoleh nilai t hitung 3,311 lebih besar dari t tabel 1,994 dengan signifikansi 0,001, sehingga H1b (seleksi berpengaruh terhadap kualitas kerja) diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R^2 sebesar 0,612, yang berarti rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,2% variasi kualitas kerja karyawan, sementara 38,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Amanwana Hotel Sumbawa Besar. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan rekrutmen, yang mencakup kejelasan penyampaian informasi lowongan, ketepatan persyaratan kualifikasi, serta efektivitas metode penarikan calon tenaga kerja, semakin tinggi pula kualitas kerja karyawan yang dihasilkan. Rekrutmen yang efektif memungkinkan hotel menarik dan menjaring calon karyawan yang memiliki kompetensi, sikap kerja, serta karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, khususnya pada industri perhotelan yang sangat menekankan kualitas pelayanan.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses penting untuk menghimpun pelamar berkualitas agar organisasi dapat memilih tenaga kerja yang efektif dan efisien. Rekrutmen yang dirancang dengan baik, mulai dari penentuan kebutuhan tenaga kerja hingga pemilihan metode rekrutmen yang tepat, akan menghasilkan kandidat dengan potensi kerja optimal. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Restiawan (2025) dan Mulyani (2022) yang menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau kualitas kerja karyawan, serta sejalan dengan temuan Soeharto et al. (2019) bahwa efektivitas rekrutmen di sektor perhotelan berkontribusi terhadap kualitas kandidat yang masuk ke tahap seleksi. Pada konteks Amanwana Hotel, pengaruh rekrutmen tercermin dari upaya manajemen menarik kandidat yang memiliki nilai hospitality tinggi, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan bekerja sesuai standar pelayanan internasional, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Pelaksanaan rekrutmen di Amanwana Hotel dilakukan melalui kombinasi metode internal (promosi dan transfer) dan eksternal (iklan daring, kerja sama dengan lembaga pendidikan, dan rekomendasi karyawan). Proses ini dirancang untuk menjaring kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian budaya kerja dan nilai-nilai hotel. Tahapan seleksi yang diterapkan meliputi seleksi administrasi, tes kemampuan dasar, wawancara kompetensi, dan medical check-up. Pendekatan ini memastikan bahwa calon karyawan yang lolos seleksi memiliki kompetensi yang terukur dan siap menghadapi tuntutan operasional hotel.

Pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif proses seleksi yang diterapkan, semakin tinggi kualitas kerja karyawan yang dihasilkan. Proses seleksi yang efektif berperan penting dalam

memastikan bahwa calon karyawan yang diterima benar-benar memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang menjadi krusial dalam industri perhotelan karena karyawan berhadapan langsung dengan tamu dan dituntut memberikan pelayanan konsisten sesuai standar internasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan calon karyawan yang paling tepat dari sejumlah pelamar berdasarkan kriteria tertentu. Seleksi yang dilakukan secara objektif dan sistematis akan menghasilkan kecocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan menunjukkan kualitas kerja yang optimal. Temuan ini mendukung penelitian Jaya et al. (2018) serta Faizal et al. (2021) yang menyatakan bahwa proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau kualitas kerja karyawan, serta sejalan dengan Munandar (2023) yang menemukan bahwa seleksi berbasis kompetensi meningkatkan kinerja karena adanya kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan pekerjaan. Pada Amanwana Hotel, pengaruh seleksi tercermin dari tahapan seleksi yang sistematis, mulai dari pemeriksaan administrasi, tes kemampuan, hingga wawancara mendalam, yang dirancang untuk menilai kemampuan teknis sekaligus sikap kerja dan nilai hospitality, sehingga memastikan karyawan yang diterima memiliki kesiapan kerja yang baik dan mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi.

Kontribusi spesifik penelitian ini terletak pada konteks hotel resor mewah di lokasi terpencil, di mana standar pelayanan internasional harus tetap konsisten meskipun terbatasnya akses terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Temuan ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi menjadi faktor kunci dalam mengatasi tantangan geografis dan operasional, sekaligus mempertahankan kualitas layanan setara dengan hotel-hotel di destinasi utama.

Implikasi Ilmiah dan Praktis

Secara ilmiah, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi merupakan determinan penting kualitas kerja karyawan pada industri perhotelan, sekaligus melengkapi literatur yang sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor pemerintahan dan manufaktur (Andika, 2023; Mulyani, 2022) atau bersifat kualitatif deskriptif pada hotel berbintang (Putri et al., 2025; Sari, 2022). Penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja) dapat dijadikan kerangka pengukuran kualitas kerja yang lebih terukur dan aplikatif di industri perhotelan.

Secara praktis, temuan ini memberikan pedoman bagi manajemen hotel mengenai pentingnya merancang sistem rekrutmen yang transparan dan seleksi yang sistematis berbasis kompetensi guna menghasilkan karyawan baru yang siap bekerja sesuai standar pelayanan. Manajemen hotel disarankan untuk mengadopsi pendekatan berbasis kompetensi dalam setiap tahapan rekrutmen dan seleksi, termasuk penyusunan job description yang jelas, penggunaan alat tes yang terstandar, serta pelatihan bagi pewawancara untuk menilai kompetensi secara objektif. Penguatan kedua proses ini diyakini mampu menekan biaya pelatihan ulang,

menurunkan tingkat turnover, serta meningkatkan stabilitas dan konsistensi layanan, sebagaimana ditegaskan oleh Sonmez et al. (2023) dan Muharram et al. (2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan baru pada Amanwana Hotel Sumbawa Besar, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1a, H1b, dan H2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari rekrutmen, seleksi, serta keduanya secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan diterima. Rekrutmen yang baik, yang tercermin dari kejelasan informasi lowongan, ketepatan persyaratan kualifikasi, dan efektivitas metode penarikan kandidat, mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan baru. Demikian pula, seleksi yang objektif dan sistematis melalui tahapan tes kemampuan, wawancara, dan penilaian kompetensi terbukti meningkatkan peluang hotel memperoleh karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 61,2% variasi kualitas kerja karyawan, menegaskan bahwa penguatan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi merupakan strategi penting bagi hotel dalam menjaga mutu sumber daya manusia di tengah tuntutan persaingan industri perhotelan yang semakin ketat.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen Amanwana Hotel disarankan untuk terus menyempurnakan sistem rekrutmen berbasis kompetensi melalui penetapan standar kualifikasi yang jelas dan terukur sesuai kebutuhan masing-masing departemen, serta meningkatkan sistematisasi proses seleksi melalui penerapan wawancara berbasis kompetensi, pengujian kemampuan teknis, dan penilaian sikap kerja secara konsisten. Evaluasi berkala terhadap seluruh tahapan rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan agar sistem tetap adaptif terhadap perkembangan industri perhotelan, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses rekrutmen disarankan untuk diperluas guna menjangkau kandidat yang lebih beragam. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada hotel atau sektor industri lain agar temuan dapat digeneralisasikan secara lebih luas, serta menambahkan variabel mediasi (misalnya kepuasan kerja) atau variabel moderasi (misalnya budaya organisasi) untuk memperkaya pemahaman tentang mekanisme pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Faizal, R., Hendriani, S., & Chairilisyah, D. (2021). Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 89--102.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Jaya, I. M., Novarini, N. N. A., & Suarjana, I. W. (2018). Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(2), 78--93.
- Joneidi, A., Kheirabi, A., & Haver, A. (2025). Paving the way for future leaders in the hospitality industry: a qualitative study of perspectives from experienced hotel general managers in Norway. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 25(2), 162-187. <https://doi.org/10.1080/15022250.2025.2499287>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muharram, A., Anggraini, D., & Tobing, R. L. (2023). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. *Jurnal Manajemen Hospitalitas*, 11(2), 112--128.
- Mulyani, S. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(3), 201--218.
- Munandar, A. S. (2023). Seleksi berbasis kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 56--74.
- Putri, S. S., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2025). Pengaruh Recruitment Strategy, Selection Proses, Dan Onboarding Program Terhadap Employee Performance Hotel Madeline Kota Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 4(3), 459-472. <https://doi.org/10.37676/mude.v4i3.8829>
- Restiawan, I. G. F., Muliadisa, I. K., & Suwintari, I. G. A. E. (2025). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 4(1), 1961-1970.
- Sari, D. P. (2022). Analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Capella Ubud. *Jurnal Manajemen Perhotelan Indonesia*, 8(3), 187--203.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Soeharto, S., Birgitta, V., & Widjaja, D. C. (2019). Perbandingan efektivitas rekrutmen tradisional dan e-recruitment di industri perhotelan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(2), 234--252.
- Sonmez, S., Liu, H., & Mistry, M. (2023). Impact of effective recruitment and selection on employee turnover in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103--118. [DOI: 10.1016/j.ijhm.2023.103118]
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumber daya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi revisi). Alfabeta.
- Syamsuri, A. R., & Nallas, D. Q. (2025). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan hotel non-bintang di Indonesia. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(5), 2310-2319. <https://doi.org/10.60036/jbm.742>