

# **ANALISIS SELEKSI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RATTAN INN BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Khairul Hasbi<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310221

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 068 805 034

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069 809 131

**Email: [khairulhasbi005@gmail.com](mailto:khairulhasbi005@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) mengetahui secara jelas tentang perkembangan seleksi dan motivasi kinerja karyawan pada Hotel Rattan Inn Banjarmasin, (2) mengetahui gambaran seberapa jauh manfaat kebijaksanaan seleksi dan motivasi bagi kinerja karyawan pada Hotel Rattan In Banjarmasin.

Rancangan penelitian adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian wawancara atau secara langsung dan analisis data untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Hasil penelitian menunjukkan (1) untuk mengetahui secara jelas tentang perkembangan seleksi dan motivasi kinerja karyawan, (2) mengetahui gambaran seberapa jauh manfaat kebijaksanaan seleksi dan motivasi bagi kinerja karyawan pada Hotel Rattan Inn Banjarmasin, hal ini para pemimpin harus melakukan seleksi yang sesuai standar pada perusahaan agar mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan. Dan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan pada organisasi merupakan proses berlanjut untuk kesuksesan bersama.

**Kata kunci : Kebijakan Seleksi Dan Motivasi karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine: (1) to know clearly about the development of employee selection and performance motivation at the Rattan Inn Banjarmasin Hotel, (2) to describe how far the benefits of selection and motivation policies for employee performance at the Rattan In Banjarmasin Hotel.*

*The research design is a qualitative research and is an interview or direct research and data analysis to simplify the data in a form that is easy to read and interpret.*

*The results showed (1) to know clearly about the development of selection and employee performance motivation and, (2) to know how far the benefits of selection policy and motivation for employee performance at the Rattan Inn Banjarmasin Hotel, in this case the leaders must make a selection according to standards. the company in order to get the employees the company wants. And understanding what motivates employees in the organization is an ongoing process for mutual success.*

*Keywords: Selection Policy and Employee Motivation*

## PENDAHULUAN

Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam meraih kesempatan memperoleh tingkat kinerja karyawan di masa mendatang. Dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu banyak bermunculan perusahaan tentulah banyak pula membawa masalah baru pada perusahaan tersebut, terutama sebagai akibat dari turunnya semangat dan gairah kerja karyawan yang menyebabkan tingginya absensi dalam melakukan pekerjaan. Seleksi merupakan titik awal dalam penerimaan tenaga kerja dalam perusahaan. Serta selanjutnya hasil seleksi itu sendiri dapat juga untuk keperluan promosi. Hal ini berarti bahwa bila ingin mencapai dan mendapatkan tenaga kerja yang terbaik dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perlu melakukan seleksi. Proses seleksi perlu dilaksanakan sesuai aturan dan berjalannya tata tertib untuk menghindari dampak hukum dan proses seleksi harus tertata dengan baik dan dalam proses beraturan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif dengan hasil tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Dengan begitu banyaknya persaingan yang semakin ketat para perusahaan dituntut untuk

terus dapat meningkatkan profesionalisme dan kemampuan manajerialnya dalam mengelola tantangan besar yang dihadapinya. Oleh sebab itu sangatlah wajar apabila para perusahaan berupaya mencari alternative yang sangat menguntungkan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam persaingan perusahaan yang sangat ketat sekarang ini. Karyawan adalah asset yang mempunyai perkembangan yang cukup besar dalam sebuah perusahaan. Penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak, disamping itu sebagai tenaga kerja mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan. Hotel Rattan-In Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan pelayanan hotel ataupun penginapan yang berlokasi di Jl A. Yani No. KM, RW.7, Pemurus Dalam, Kec. Banjarmasin Selatan, kota Banjarmasin, dan letaknya pun sangat strategis dimana hotel ini berdekatan dengan pusat-pusat perbelanjaan dan perkantoran.

Dalam melakukan penarikan atau seleksi karyawan, Hotel Rattan-in Banjarmasin menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal pihak hotel memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber eksternal dengan memanfaatkan lembaga pendidikan seperti lembaga Pendidikan ilmu perhotelan.

Setelah menelaah hal-hal tersebut diatas, maka timbul ketertarikan penulis untuk mencoba meneliti dan menganalisa berdasarkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi untuk itu penulis mengambil judul : **“Analisis Seleksi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja**

## **HASIL PEMBAHASAN**

Dalam pembahasan pada Analisis Seleksi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Rattan Inn Banjarmasin, adalah :

### 1) Pentingnya Seleksi Karyawan Baru

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaannya lebih berdaya guna serta berhasil. Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan agar karyawannya qualified. Pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih qualified sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Kemudian Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang digariskan

## **Karyawan Pada Hotel Rattan In Banjarmasin”.**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif yaitu mencoba mengkaji tentang peristiwa atau fenomena-fenomena yang muncul dilapangan kemudian di analisis sehingga pada akhirnya kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan. oleh internal maupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

Ini berarti sesuai dengan Kebijakan Hotel Rattan Inn Banjarmasin yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah, bahwa seleksi penerimaan karyawan baru harus berdasarkan dan berpedoman kepada Undang-Undang Perburuhan Pemerintah. Seleksi usia harus didasarkan kepada Undang-Undang tanggal 6 Januari 1951 No.I Pasal 1. Peraturan perburuhan melarang adanya diskriminasi kulit, agama, dan suku bangsa. Sebaliknya, Undang-Undang tidak memperbolehkan mempekerjakan anak-anak dibawah umur dan orang-orang yang terlibat dalam G-30-S/PKI. Hal-hal diatas harus menjadi dasar kebijakan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap organisasi dan perusahaan. Kemudian dalam spesifikasi, telah ditetapkan, persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman pelaksanaan seleksi, prinsipnya adalah “ the right man on the right place and the right man behind the right gun” Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya kepada apa yang akan dijabat, baru siapa yang akan menjabatnya: bukan siapa baru apa. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan

atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Kemudian juga bahwa tindakan ekonomis hendaknya menjadi dasar pelaksanaan seleksi. Supaya biaya, waktu, dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil efektif dapat dipertanggungjawabkan. Dan juga seleksi harus dilakukan sesuai dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara bersangkutan. Proses menjalankan analisis seleksi dan motivasi terdiri dari paling sedikit delapan langkah yang dapat ditempuh. Khususnya satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia sudah memiliki informasi yang diperoleh dengan mengambil langkah-langkah tertentu itu, misalnya informasi tentang kondisi kesehatan pegawai yang bersangkutan.

## PENUTUP

Menganalisis seleksi dan motivasi karyawan guna mendapatkan karyawan baru pada Hotel Rattan Inn Banjarmasin yang paling tepat dalam kualitas maupun kuantitas dari calon-calon yang akan ditariknya. Dan dapat ditambahkan kembali bahwa seleksi dan motivasi karyawan baru sangat berperan bila ternyata para karyawan berprestasi baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu seleksi merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan. Tujuan diadakannya seleksi karyawan baru yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu, hal ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut dapat memberikan prestasinya pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sugiono. (2015:335). *pengertian analisis menurut para ahli*.  
Tenggerang: Universitas Raharja
- Hasibuan. (2016:111). *Pengertian motivasi menurut para ahli*.
- Sunyoto. (2012:108). *Sumber daya manusia berkualitas*. Bandung: Pustaka setia.
- H, Septian. 2015. MSDM Pengujian Seleksi Karyawan: [http://www.academia.edu/9052578/MSDM\\_Pengujian\\_Seleksi\\_Karyawan](http://www.academia.edu/9052578/MSDM_Pengujian_Seleksi_Karyawan)
- N, Bandits, 2014, *Manajemen Perusahaan Seleksi SDM dalam:*  
<http://www.slideshare.net/banditznero/kuliah-7-seleksi-sdm->
- Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. (2011). *Analisis pengaruh*
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Satari, I. A. U. (2016). *Pengertian dan Tujuan serta Tipe dan Struktur Organisasi Sosial*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Nidno.2013.Seleksi Tenaga Kerja: [http://nidnod91.blogspot.com/2013/04/seleksi-tenaga-kerja\\_25.html](http://nidnod91.blogspot.com/2013/04/seleksi-tenaga-kerja_25.html)

Gani, A.A.T.S.(2020).  
PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL DAN  
MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Pada Dinas  
Pemberdayaan Perempuan  
Dan Perlindungan Anak  
Kota Makassar)

Sutarto, Wijono. Psikologi Industry dan Organisasi : Dalam suatu bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. ( Jakarta : Kenca Prenatal Media group, 2010),hlm.20

Kristiwardhana, A., & Nugraheni, R. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan*

*Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).