

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, KESEIMBANGAN KERJA, DAN  
RETENSI PERSONEL TERHADAP KINERJA PERSONEL DI  
PANGKALAN TNI AL PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**Eka Deby Ramadhani**

**NPM 2101110076**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

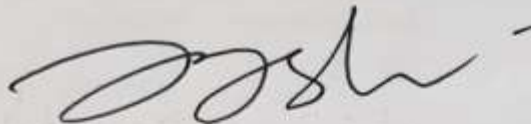
**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Eka Deby Ramadhani  
Nomor Pokok/Npm : 2101110076  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel Terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang.

Pembimbing Skripsi



Tanggal 5 Feb 2025 Pembimbing I : Agustina Marzuki, SE., M.Si  
NIDN : 0008086502



Tanggal 5/feb/2025 Pembimbing II : Suharti, SE,MM.  
NIDN : 0220086501

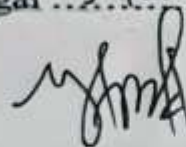
Mengetahui :

Dekan  
Tanggal 5 februari 2025

Ketua Program Studi  
Tanggal 5 Feb 2025



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si  
NIDN : 0226028303


062 /PS/DFEB/ 25


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

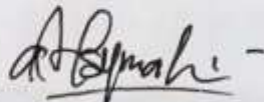
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Eka Deby Ramadhani  
Nomor Pokok/Npm : 2101110076  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel terhadap kinerja personel di pangkalan TNI AL Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 5 Feb 2025 Ketua Penguji :   
Agustina Marzuki, SE., M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal 5 Feb 2025 Penguji I :   
Suharti, SE, MM.  
NIDN : 0220086501

Tanggal 5 Feb 2025 Penguji II :   
Hasyunah, SE, MM.  
NIDN : 0219086101

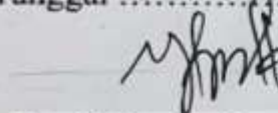
Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 5 Feb 2025



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK.CA, CSRS  
NIDN : 020502641

Ketua Program Studi  
Tanggal 5 Feb 2025



Dr. Yolanda Veybitha., SE., M.Si  
NIDN : 0226028303

062 /PS/DFEB/ 25

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Eka Deby Ramadhani  
Nomor Pokok/Npm : 2101110076  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel terhadap kinerja karyawan di Pangkalan TNI AL Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 21 Januari 2025



Handwritten signature of Eka Deby Ramadhani.

Eka Deby Ramadhani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSTUJUAN SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
RIWAYAT HIDUP .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAU PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Personel.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja .....	8
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja .....	9
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	11
2.1.2 Sistem Rekrutmen .....	13
2.1.2.1 Pengertian Sistem Rekrutmen .....	13
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen.....	14
2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Rekrutmen .....	14

2.1.2.4	Proses Rekrutmen.....	15
2.1.2.5	Proses Rekrutmen Calon TNI .....	16
2.1.2.6	Dimensi dan Indikator Sistem Rekrutmen .....	18
2.1.3	Keseimbangan Kerja .....	19
2.1.3.1	Pengertian Keseimbangan Kerja .....	19
2.1.3.2	Manfaat Keseimbangan Kerja.....	20
2.1.3.3	Faktor-faktor Keseimbangan Kerja.....	21
2.1.3.4	Strategi Menciptakan Keseimbangan Kerja.....	22
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Keseimbangan Kerja .....	23
2.1.4	Retensi Personel .....	25
2.1.4.1	Pengertian Retensi Personel.....	25
2.1.4.2	Faktor-faktor Retensi Personel.....	26
2.1.4.3	Startegi Retensi Personel.....	26
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Retensi Personel .....	27
2.1.5	Penelitian lain yang relevan .....	28
2.1.6	Kerangka Berpikir .....	30
2.1.7	Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.1.1	Tempat Penelitian .....	32
3.1.2	Waktu Penelitian .....	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1	Sumber .....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel.....	35
3.3.3	Sampling .....	36
3.4	Rancangan Penelitian .....	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.5.1	Variabel Penelitian .....	39

3.5.2 Definisi Operasional.....	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	42
3.7 Uji Validitas.....	43
3.8 Uji Reliabilitas .....	43
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.9.1 Uji Normalitas.....	44
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	44
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.10 Teknik Analisis data .....	45
3.10.1 Analisis Kualitatif .....	45
3.10.2 Analisis Kuantitatif .....	46
3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.10.4 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
3.10.5 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	47
3.11 Uji Hipotesis.....	47
3.11.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	48
3.11.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Sejarah Lanal Palembang.....	51
4.1.2 Visi dan Misi Lanal Palembang .....	55
4.1.2.1 Visi .....	55
4.1.2.2 Misi .....	55
4.1.3 Bagan dan Struktur Organisasi .....	55
4.1.4 Tugas dan Wewenang.....	56
4.1.5 Karakteristik Responden .....	63
4.1.6 Analisis Data .....	65
4.1.6.1 Uji Validitas.....	65
4.1.6.2 Uji Reliabilitas .....	67
4.1.7 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.1.7.1 Uji Normalitas.....	68

4.1.7.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.1.7.3 Uji Heterokedatisitas.....	70
4.1.8 Metode Analisis Data.....	71
4.1.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.1.8.3 Koefisien Determinasi.....	74
4.1.9 Hipotesis.....	75
4.1.8.1 Uji Simultan (Uji F).....	75
4.1.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	76
4.2 Pembahasan Penelitian.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	86



## ABSTRAK

**EKA DEBY RAMADHANI, “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang”. (di bawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE.,M.Si dan Suharti, SE.,M.M).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 250 orang pekerja di Pangkalan TNI AL Palembang. Pengambilan data menggunakan *probability sampling (Propotional random sampling)* yang didistribusikan kepada 71 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel terhadap Kinerja Personel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS, dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Variabel Sistem rekrutmen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 29.895 dan nilai signifikan sebesar 0,00 ( $< 0,05$ ). Variabel Keseimbangan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 30.381 dan nilai signifikan sebesar 0.00 ( $< 0,05$ ). Variabel Retensi personel memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 27.666 dan nilai signifikan sebesar 0,00 ( $< 0,05$ ).

**Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, Retensi Personel, dan Kinerja Personel**

## ABSTRACT

**EKA DEBY RAMADHANI, “*The Influence of Recruitment System, Work-Life Balance, and Personnel Retention on Personnel Performance at the Naval Base in Palembang*”. (Supervised by Agustina Marzuki, SE., M.Si, and Suharti, SE., M.M).**

*This study aims to determine whether the Recruitment System, Work-Life Balance, and Personnel Retention significantly influence Personnel Performance at the Naval Base in Palembang. This research is quantitative. The population in this study consists of 250 employees at the Naval Base in Palembang. Data were collected using probability sampling (Proportional Random Sampling) distributed to 71 respondents. The data collection technique used was a questionnaire. The method applied was multiple linear regression, assisted by the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 software.*

*The results of this study indicate a simultaneous influence of the Recruitment System, Work-Life Balance, and Personnel Retention on Personnel Performance. Hypothesis testing was conducted using the SPSS output table with a significance level set at 0.05. The Recruitment System variable has a significant partial effect on the Performance variable, with a t-value of 29.895 and a significance value of 0.00 (<0.05). The Work-Life Balance variable also has a significant partial effect on the Performance variable, with a t-value of 30.381 and a significance value of 0.00 (<0.05). The Personnel Retention variable has a significant partial effect on Performance, with a t-value of 27.666 and a significance value of 0.00 (<0.05).*

**Keywords: *Recruitment System, Work-Life Balance, Personnel Retention, Personnel Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia kerja saat ini sedang mengalami perkembangan atau perubahan sesuai kebutuhan, seiring dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Baik pencari kerja maupun penyedia informasi ketenagakerjaan saling bergantung satu sama lain, dan tugas keduanya mengharuskan karyawan untuk membantu melaksanakan tugas tersebut agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada upaya memaksimalkan kontribusi pekerja atau sumber daya manusia (Irza, 2021).

Dalam hal ini, kinerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, salah satu hal yang perlu dilakukan setiap orang di tempat kerja adalah bekerja dengan baik. Karena setiap individu memiliki keterampilan dan pengetahuan, kemampuan, serta potensi unik dalam melakukan pekerjaannya dan hasil kinerja mereka tidak semuanya sama. Karyawan saat ini mulai mempertimbangkan metode kerja yang akan menghasilkan sesuatu yang bernilai agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mempekerjakan pekerja yang kompeten dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman terbaik di sektornya jika ingin melihat kinerja yang baik (Wardhana dkk, 2019).

Perusahaan harus melakukan proses rekrutmen, yang melibatkan pemilihan kandidat berdasarkan sejumlah kriteria dan keadaan khusus untuk bisnis atau organisasi tersebut (Wijaya, 2017). Termasuk juga institusi militer seperti Pangkalan TNI Angkatan Laut (Lanal). Karena dalam konteks militer, proses rekrutmen ini tidak hanya melalui seleksi yang ketat, tetapi juga memerlukan pendalaman terhadap kebutuhan operasional dan strategis, mengingat tugas dan tanggung jawab militer yang sangat menuntut disiplin tinggi, kesiapan fisik dan mental, serta keahlian khusus yang harus dimiliki.

Tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat membuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi perhatian penting bagi para karyawan yang berupaya menjaga kualitas hidup yang baik. Menghadapi situasi ini, organisasi perlu mengambil langkah-langkah nyata untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, menurunkan tingkat kepuasan, dan pada akhirnya, berdampak negatif pada kinerja organisasi (Poernamasari dkk, 2023).

Perusahaan senantiasa memberikan yang terbaik kepada para pekerjanya agar mereka dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan perlu mempertahankan stafnya selama mungkin, terutama jika mereka memberikan kontribusi positif terhadap bisnis. Oleh karena itu, retensi karyawan harus terus kuat. Karena berbagai alasan, retensi karyawan merupakan masalah penting di banyak bisnis. Retensi karyawan mengacu pada praktik mempertahankan

karyawan di suatu perusahaan dengan menawarkan suasana kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. (Handoko, 2021) menggarisbawahi perlunya memiliki aturan yang tepat untuk mempertahankan karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan khusus. Saat tingkat pergantian karyawan rendah, kebutuhan untuk merekrut, menyeleksi, dan melatih karyawan baru berkurang karena karyawan yang ada tetap bekerja di perusahaan.

Sesuai Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI pasal 7 ayat 1 tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesiayang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan Negara, lebih khususnya Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lanal) Palembang adalah salah satu lembaga pemerintah yang berperan dalam bidang pertahanan dan keamanan negara Republik Indonesia. Tugas utamanya adalah menjaga kedaulatan serta keamanan wilayah perairan Indonesia terutama wilayah perairan Sumatera Selatan dan Jambi dan juga menyelenggarakan dukungan logistik dan administrasi bagi unsur TNI Angkatan Laut.

Di Pangkalan TNI AL Palembang masih sering ada potensi untuk munculnya praktik-praktik tidak resmi dalam proses rekrutmen, seperti sogokan atau perekrutan yang tidak sesuai prosedur. Lalu Fenomena turnover atau perputaran personel yang tinggi di Pangkalan TNI AL Palembang menunjukkan perlunya strategi retensi yang efektif. Penelitian mengenai faktor-faktor yang

dapat mempertahankan personel berkualitas dianggap penting untuk meningkatkan stabilitas dan kinerja tim. Selain itu, kondisi kerja yang penuh tekanan di lingkungan militer dapat berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang dirancang dengan baik, keseimbangan kehidupan kerja, dan retensi staf memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel militer. Kapasitas pekerja untuk menangani keadaan darurat yang timbul selama pelaksanaan misi dapat ditingkatkan dengan karakteristik ini. Namun, masih perlu penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel terhadap kinerja di lingkungan militer, khususnya di Pangkalan Utama TNI AL Palembang.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“ Pengaruh Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel Terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?
2. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?
3. Apakah keseimbangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?
4. Apakah retensi personel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel secara simultan terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.
2. Pengaruh sistem rekrutmen secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.
3. Pengaruh keseimbangan kerja secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.

4. Pengaruh retensi personel secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap jika penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penulis pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja personel, terutama dalam konteks militer.

2. Bagi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Pangkalan TNI AL Palembang untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait sistem rekrutmen, keseimbangan kehidupan kerja, serta retensi personel. Dengan memperhatikan komponen-komponen tersebut, diharapkan personel dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian di masa depan.





**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Penelitian lain yang relevan .....	28
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	32
Tabel 3.2	Populasi .....	34
Tabel 3.3	Sampling .....	37
Tabel 3.4	Definisi Variabel Operasional .....	40
Tabel 3.5	Skala Likert .....	43
Tabel 3.6	Korelasi .....	47
Tabel 4.1	Pejabat Komandan Lanal Palembang .....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	71
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Determinasi .....	74
Tabel 4.12	Hasil Simultan (Uji F) .....	74
Tabel 4.13	Hasil Parsial (Uji t) .....	76

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Proses Rekrutmen.....	15
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir .....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70

## ABSTRAK

**EKA DEBY RAMADHANI, “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang”. (di bawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE.,M.Si dan Suharti, SE.,M.M).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 250 orang pekerja di Pangkalan TNI AL Palembang. Pengambilan data menggunakan *probability sampling (Propotional random sampling)* yang didistribusikan kepada 71 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel terhadap Kinerja Personel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS, dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Variabel Sistem rekrutmen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 29.895 dan nilai signifikan sebesar 0,00 ( $< 0,05$ ). Variabel Keseimbangan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 30.381 dan nilai signifikan sebesar 0.00 ( $< 0,05$ ). Variabel Retensi personel memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 27.666 dan nilai signifikan sebesar 0,00 ( $< 0,05$ ).

**Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, Retensi Personel, dan Kinerja Personel**

**ABSTRACT**

**EKA DEBY RAMADHANI, “*The Influence of Recruitment System, Work-Life Balance, and Personnel Retention on Personnel Performance at the Naval Base in Palembang*”. (Supervised by Agustina Marzuki, SE., M.Si, and Suharti, SE., M.M).**

*This study aims to determine whether the Recruitment System, Work-Life Balance, and Personnel Retention significantly influence Personnel Performance at the Naval Base in Palembang. This research is quantitative. The population in this study consists of 250 employees at the Naval Base in Palembang. Data were collected using probability sampling (Proportional Random Sampling) distributed to 71 respondents. The data collection technique used was a questionnaire. The method applied was multiple linear regression, assisted by the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 software.*

*The results of this study indicate a simultaneous influence of the Recruitment System, Work-Life Balance, and Personnel Retention on Personnel Performance. Hypothesis testing was conducted using the SPSS output table with a significance level set at 0.05. The Recruitment System variable has a significant partial effect on the Performance variable, with a t-value of 29.895 and a significance value of 0.00 (<0.05). The Work-Life Balance variable also has a significant partial effect on the Performance variable, with a t-value of 30.381 and a significance value of 0.00 (<0.05). The Personnel Retention variable has a significant partial effect on Performance, with a t-value of 27.666 and a significance value of 0.00 (<0.05).*

**Keywords:** *Recruitment System, Work-Life Balance, Personnel Retention, Personnel Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

**EKA DEBY RAMADHANI** dilahirkan di Kotabumi, 14-12-1998 dari Ayah Surip dan Ibu Leni Purwati. Anak ke-1 dari 3 (tiga) bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2005-2010 di SD Negeri 4 Kotabumi. Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2010-2013 di SMP Negeri 1 Kotabumi. Sekolah Menengah Atas pada tahun 2013-2016 di SMK Negeri 1 Kotabumi, dan selanjutnya memulai pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.5 Latar Belakang**

Dunia kerja saat ini sedang mengalami perkembangan atau perubahan sesuai kebutuhan, seiring dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Baik pencari kerja maupun penyedia informasi ketenagakerjaan saling bergantung satu sama lain, dan tugas keduanya mengharuskan karyawan untuk membantu melaksanakan tugas tersebut agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada upaya memaksimalkan kontribusi pekerja atau sumber daya manusia (Irza, 2021).

Dalam hal ini, kinerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, salah satu hal yang perlu dilakukan setiap orang di tempat kerja adalah bekerja dengan baik. Karena setiap individu memiliki keterampilan dan pengetahuan, kemampuan, serta potensi unik dalam melakukan pekerjaannya dan hasil kinerja mereka tidak semuanya sama. Karyawan saat ini mulai mempertimbangkan metode kerja yang akan menghasilkan sesuatu yang bernilai agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mempekerjakan pekerja yang kompeten dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman terbaik di sektornya jika ingin melihat kinerja yang baik (Wardhana dkk, 2019).

Perusahaan harus melakukan proses rekrutmen, yang melibatkan pemilihan kandidat berdasarkan sejumlah kriteria dan keadaan khusus untuk bisnis atau organisasi tersebut (Wijaya, 2017). Termasuk juga institusi militer seperti Pangkalan TNI Angkatan Laut (Lanal). Karena dalam konteks militer, proses rekrutmen ini tidak hanya melalui seleksi yang ketat, tetapi juga memerlukan pendalaman terhadap kebutuhan operasional dan strategis, mengingat tugas dan tanggung jawab militer yang sangat menuntut disiplin tinggi, kesiapan fisik dan mental, serta keahlian khusus yang harus dimiliki.

Tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat membuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi perhatian penting bagi para karyawan yang berupaya menjaga kualitas hidup yang baik. Menghadapi situasi ini, organisasi perlu mengambil langkah-langkah nyata untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan, menurunkan tingkat kepuasan, dan pada akhirnya, berdampak negatif pada kinerja organisasi (Poernamasari dkk, 2023).

Perusahaan senantiasa memberikan yang terbaik kepada para pekerjanya agar mereka dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan perlu mempertahankan stafnya selama mungkin, terutama jika mereka memberikan kontribusi positif terhadap bisnis. Oleh karena itu, retensi karyawan harus terus kuat. Karena berbagai alasan, retensi karyawan merupakan masalah penting di banyak bisnis. Retensi karyawan mengacu pada praktik mempertahankan



karyawan di suatu perusahaan dengan menawarkan suasana kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. (Handoko, 2021) menggarisbawahi perlunya memiliki aturan yang tepat untuk mempertahankan karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan khusus. Saat tingkat pergantian karyawan rendah, kebutuhan untuk merekrut, menyeleksi, dan melatih karyawan baru berkurang karena karyawan yang ada tetap bekerja di perusahaan.

Sesuai Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI pasal 7 ayat 1 tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesiayang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan Negara, lebih khususnya Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut (Lanal) Palembang adalah salah satu lembaga pemerintah yang berperan dalam bidang pertahanan dan keamanan negara Republik Indonesia. Tugas utamanya adalah menjaga kedaulatan serta keamanan wilayah perairan Indonesia terutama wilayah perairan Sumatera Selatan dan Jambi dan juga menyelenggarakan dukungan logistik dan administrasi bagi unsur TNI Angkatan Laut.

Di Pangkalan TNI AL Palembang masih sering ada potensi untuk munculnya praktik-praktik tidak resmi dalam proses rekrutmen, seperti sogokan atau perekrutan yang tidak sesuai prosedur. Lalu Fenomena turnover atau perputaran personel yang tinggi di Pangkalan TNI AL Palembang menunjukkan perlunya strategi retensi yang efektif. Penelitian mengenai faktor-faktor yang

dapat mempertahankan personel berkualitas dianggap penting untuk meningkatkan stabilitas dan kinerja tim. Selain itu, kondisi kerja yang penuh tekanan di lingkungan militer dapat berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang dirancang dengan baik, keseimbangan kehidupan kerja, dan retensi staf memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel militer. Kapasitas pekerja untuk menangani keadaan darurat yang timbul selama pelaksanaan misi dapat ditingkatkan dengan karakteristik ini. Namun, masih perlu penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel terhadap kinerja di lingkungan militer, khususnya di Pangkalan Utama TNI AL Palembang.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“ Pengaruh Sistem Rekrutmen, Keseimbangan Kerja, dan Retensi Personel Terhadap Kinerja Personel di Pangkalan TNI AL Palembang”**

## **1.6 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5. Apakah sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?
6. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?
7. Apakah keseimbangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?
8. Apakah retensi personel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang?

## **1.7 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

5. Pengaruh sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi personel secara simultan terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.
6. Pengaruh sistem rekrutmen secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.
7. Pengaruh keseimbangan kerja secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.

8. Pengaruh retensi personel secara parsial terhadap kinerja personel di Pangkalan TNI AL Palembang.

## **1.8 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap jika penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat sebagai berikut:

### **4. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penulis pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana sistem rekrutmen, keseimbangan kerja, dan retensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja personel, terutama dalam konteks militer.

### **5. Bagi Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Pangkalan TNI AL Palembang untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait sistem rekrutmen, keseimbangan kehidupan kerja, serta retensi personel. Dengan memperhatikan komponen-komponen tersebut, diharapkan personel dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **6. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal, and R. C. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2, 194–207.
- Aguinis. (2019). *Performance Management for Dummies*. Wiley.
- Arief & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. ANDI.
- Arikunto. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Basuki, A.T., & Prawoto, N. (2022). *Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis : Dilengkapi aplikasi SPSS dan Eviews*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dyer, N. G., & Hanges, P. J. (2021). The Importance of Supportive Organizational Culture for Employee Retention. *Organizational Dynamics*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Hibbert, R. (2023). *Supporting Mental Health in the Workplace: Trends and Practices*. Springer.
- Haryono & Tommy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan/Meithiana Indrasari*. Indomedia Pustaka.
- Irza, M. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Dukungan Pimpinan Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Tbk Cabang Makassar*. STIE Nobel Indonesia.
- Jimmy, C. (2019). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (N.

Purwanti (ed.); Ke 5). PT. Grasindo Anggota Ikapi.

Jonathan, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. PT Elex Media.

Mustafa. (2023). Tinjauan Literatur Analisis Uji R Berganda dan Uji Lanjut dalam Statistik Inferensial pada Penelitian Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 571–593.

Nugroho, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Work-Life Balance*. Andi Publisher.

Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 30–38.

Priyatno. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7, 93–115.

Pusparani. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>

Rahayu & Fitri. (2023). *Manajemen Rekrutmen Berbasis Kompetensi*. Alfabeta.

Rahayu, N. (2022). *Menyoal Rekrutmen TNI*. Kompas.id. <https://www.kompas.id/baca/opini/2022/10/05/menyoal-rekrutmen-tni>

Rahmawati, L. (2023). *Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Strategi dan Praktik Terbaru*. Penerbit Erlangga.

Santoso, A. (2022). *Rekrutmen dan Seleksi: Pendekatan Modern di Era Digital*. Andi Publisher.

Sedarmayanti. (2023). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Revisi). Refika Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Pearson Education.
- Setiawan, A. (2023). *Keseimbangan Hidup dalam Dunia Kerja Modern*. Andi Publisher.
- Siagian. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Pengaruh Rasio Solvabilitas Dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Rasio Profitabilitas Perusahaan Pada Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2020 – 2022. *Jurnal Akuntans*, 68–81.
- Sujarweni. (2016). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “Jadikan Ramadan Kesempatan Terbaik” Terhadap Respon Afektif Khalayak. : : *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7, 16–24.
- Susanto, A. (2022). *Manajemen Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi*. Penerbit Gramedia.
- T.H, Handoko. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Revisi)*. BPFPE PT Penerbit & Percetakan.
- Tampubolon. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tanjung, A. (2022). *Manajemen Retensi Karyawan dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Wardhana, A. K., Nainggolan, K. N., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 16(2), 162–176.

Wijaya, M. (2017). Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. kimia farma plant medan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 3(2), 123–130.