

## **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja di PT Jasamarga Manado Bitung**

**Sherenia Afni Wullur,  
Wehelmina Rumawas,  
Joula J Rogahang**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
afniwullur@gmail.com*

---

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of human resource (HR) competence and job placement on employees' work-life balance at PT Jasamarga Manado Bitung. The research method used is quantitative with a causal approach. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) based on the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS software. The sample consisted of 32 respondents, representing the entire population of permanent employees at PT Jasamarga Manado Bitung (using a saturated sampling technique). Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale. The results showed that: (1) HR competence does not have a direct significant effect on work-life balance; (2) HR competence has a positive and significant effect on job placement; and (3) job placement has a positive and significant effect on work-life balance. These findings indicate that job placement plays a mediating role in the relationship between HR competence and work-life balance. Thus, improving employee competence must be followed by appropriate job placement in order to create a better balance between professional and personal life. This study provides practical implications for developing strategic HR policies aimed at enhancing employee well-being and organizational performance.*

*Keyword: Human Resource Competence, Job Placement, Work-Life Balance*

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan penempatan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) di PT Jasamarga Manado Bitung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Jumlah sampel adalah 32 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap PT Jasamarga Manado Bitung (menggunakan teknik sampling jenuh). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi SDM tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja; (2) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja; dan (3) penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, penempatan kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara kompetensi SDM dan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perlu disertai dengan penempatan kerja yang tepat untuk menciptakan keseimbangan hidup yang optimal bagi karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan kebijakan SDM yang lebih strategis dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Penempatan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

---

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin dinamis, tantangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) semakin kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut

untuk mencapai target produktivitas, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk dalam hal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah work-life balance. Keseimbangan ini menjadi isu penting karena secara langsung memengaruhi motivasi, kesehatan mental, dan produktivitas individu.

Dalam konteks manajemen SDM, dua faktor penting yang diyakini berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja adalah kompetensi sumber daya manusia dan penempatan kerja. Kompetensi SDM mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan interpersonal, serta sikap kerja yang mendukung keberhasilan individu dalam menjalankan tugas. Sementara penempatan kerja yang tepat merupakan bentuk strategi organisasi dalam menyesuaikan kemampuan individu dengan posisi atau jabatan yang tersedia.

Penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang atau potensi karyawan dapat menimbulkan tekanan psikologis, stres kerja, bahkan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, kompetensi yang tinggi namun tidak dimanfaatkan secara maksimal karena penempatan yang tidak tepat, dapat menjadi hambatan dalam pencapaian work-life balance.

Fenomena ini juga terjadi pada perusahaan di sektor infrastruktur strategis, seperti PT Jasamarga Manado Bitung, yang bertanggung jawab terhadap pembangunan dan pengelolaan jalan tol. Perusahaan ini dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam proyek berskala nasional, namun dalam praktiknya juga harus memastikan bahwa karyawan memiliki kondisi kerja yang mendukung keseimbangan hidup mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi SDM dan penempatan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan di PT Jasamarga Manado Bitung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam upaya pengelolaan SDM yang berorientasi pada pencapaian kinerja dan kesejahteraan kerja secara berimbang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Edison (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Menurut Bambang Supriyo Utomo sebagaimana yang dikutip dalam buku Rachman menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal. Mc. Achsan yang dikutip oleh Sudarmanto mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Dari beberapa pandangan diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Menurut Malayu P. Hasibuan “Sumber Daya Manusia atau Human resource mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Mangkunegara (2012) mengemukakan kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepriadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

### **Penempatan Kerja**

Penempatan kerja merupakan proses menempatkan tenaga kerja pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan karakteristik individu yang dimiliki karyawan. Penempatan kerja yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi karena karyawan dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam manajemen sumber daya manusia, penempatan kerja bertujuan untuk menciptakan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya kinerja, menurunnya semangat kerja, serta tingginya tingkat perpindahan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek

kompetensi, pengalaman kerja, minat, dan potensi karyawan dalam menentukan penempatan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

**Worklife balance**

Worklife balance merupakan cara bekerja dengan tetap menyeimbangkan semua aspek kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berarti dia sudah pandai untuk melayani dirinya sendiri, pekerjaan, keluarga, Tuhan, dan keidupan sosialnya (Widada & Aruman, 2020). Makna worklife balance yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaannya (Rizqiana, 2020). Menurut Hudson dalam (Rahajeng & Kristin Handayani, 2022), bahwa worklife balance adalah tingkat kepuasan kerja dengan peran yang berbeda dalam kehidupan seseorang. Work life balance bermanfaat untuk karyawannya hidup lebih baik, dan mendukung pertumbuhan individu serta perbaikan perusahaan. Jika karyawan mempertahankan keseimbangan yang baik antara profesi dan kehidupan pribadi, maka secara berkelanjutan akan mendapatkan produktivitas yang lebih baik pula. Dengan demikian, kebijakan work life balance yang efektif perlu dibuat oleh perusahaan karena merupakan kunci untuk mengurangi stress dan turnover juga memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan, produktivitas, dan retensi (Sarjana & Silalahi, 2022). Alifian Joan Wijaya (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh langsung terhadap work-life balance, melainkan berperan melalui variabel lain seperti dedication atau dukungan organisasi.

**Penelitian Terdahulu**

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.</i>	Variabel Bebas Penempatan dan Kompetensi SDM  Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Penempatan berpengaruh positif terhadap Kompetensi SDM, dan Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara.
2	<i>Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan (2019)</i>	Variabel Independen Kompetensi, Penempatan Kerja  Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, selanjutnya secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3.	<i>Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Work Life Balance terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Dedication sebagai Variabel Intervening (2023)</i>	Variabel Independen Kompetensi Sumber Daya Manusia, Work -Life Balance  Variabel Dependen Kinerja Sumber Daya Manusia, dedication	Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa (1) dedication berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, (2) kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, (3) kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap dedication, (4) work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dedication, (5) work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, serta (6) dedication mampu memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan work-life balance terhadap kinerja SDM. Pada penelitian ini memiliki 2 model regresi yang masing-masingnya memiliki nilai pengaruh sangat kecil. Penelitian mendatang perlu menambah variabel baru agar hasilnya menjadi lebih komprehensif. Kata kunci: Kompetensi SDM, Work-Life Balance, Dedication, Kinerja SDM

**METODE PENELITIAN**

Menurut Jaya (2020:88), metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup

penelitian. Menurut Pujihastuti (2010), kuesioner adalah alat pengumpulan data utama dengan metode survei untuk memperoleh opini responden. Dan kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto, 2009:69). Instrumen atau alat ukur yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Adil, A, Liana, Y, Mayasari (2023), jenis skala pengukuran atau yang biasa disebut skala likert umum digunakan dalam penelitian untuk mengukur sebuah pendapat, sikap, persepsi maupun kemauan responden terhadap pernyataan tertentu. Skala likert terdiri dari susunan pernyataan yang dikembangkan oleh peneliti, kemudian responden diminta untuk mengungkapkan tingkat ketidaksetujuan atau persetujuan mereka terhadap seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Path Coefficient

**Tabel 2 Path Coefficient**

	Original Sampel (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
X1 => Y	0.185	0.953	0.341
X1 => X2	0.809	14.459	0.000
X2 => Y	0.726	4.644	0.000

Sumber data: Software Pengujian SmartPLS 4 (2025)

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur sebesar 0.185, T-statistic 0.953, dan P-value 0.341. Karena nilai T-statistik < 1.96 dan  $P > 0.05$ , maka pengaruh ini tidak signifikan. Artinya, Kompetensi SDM tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi individu penting, namun tidak cukup untuk menjamin terciptanya keseimbangan kehidupan kerja secara langsung tanpa didukung factor lain, seperti penempatan kerja.
2. Hasil menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0.809, dengan T-statistic = 14.459 dan P-value = 0.000, yang berarti berpengaruh signifikan secara statistik (karena  $T > 1.96$  dan  $P < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Penempatan Kerja. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh SDM, maka semakin tepat penempatan kerja yang dilakukan oleh organisasi.
3. Hasil menunjukkan koefisien jalur 0.726, dengan T-statistic = 4.644 dan P-value = 0.000, yang artinya pengaruh ini signifikan dan kuat secara statistik. Interpretasi ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja yang tepat sangat berpengaruh terhadap terciptanya Keseimbangan Kehidupan Kerja. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan, minat, dan latar belakangnya cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

### Uji R-Square

**Table 1. Uji R-Square**

	R-Square
Penempatan Kerja (X2)	0.655
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)	0.780

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada table, nilai R-Square sebesar 0.655 menunjukkan bahwa 65,5% variasi dalam konstruk Penempatan Kerja dapat dijelaskan oleh konstruk Kompetensi SDM (X1). Sisanya sebesar 34,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R-

Square sebesar 0.780 menunjukkan bahwa 78% variasi dalam konstruk Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat dijelaskan oleh dua konstruk eksogen, yaitu Kompetensi SDM (X1) dan Penempatan Kerja (X2). Dengan nilai R-Square sebesar 0.655 untuk Penempatan Kerja dan 0.780 untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja, dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki kekuatan prediktif yang tinggi. Artinya, variabel independen yang digunakan (Kompetensi SDM dan Penempatan Kerja) secara statistik mampu menjelaskan sebagian besar perubahan dalam variabel dependen.

### Uji F-Square

**Tabel 3. Uji F-Square**

	Pengaruh Kompetensi SDM (X1)	Penempatan Kerja (X2)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)
X1		1.897	0.054
X2			0.827
Y			

Sumber: Software Pengujian SmartPLS 4 (2025)

Nilai  $f^2$  sebesar 1.897 artinya, Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menjelaskan Penempatan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi SDM, maka penempatan kerja yang dilakukan akan semakin tepat dan optimal. Nilai  $f^2$  sebesar 0.054 termasuk dalam kategori kecil. Ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kompetensi SDM terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja bersifat lemah. Meskipun secara teoritis relevan, data menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak besar secara langsung. Nilai  $f^2$  sebesar 0.827 hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja memberikan kontribusi besar terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Artinya, penempatan karyawan yang tepat sangat menentukan kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil analisis F-Square menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap Penempatan Kerja, sedangkan pengaruh langsungnya terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja relatif kecil. Sementara itu, Penempatan Kerja memberikan efek besar terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, yang menguatkan peran mediasi Penempatan Kerja dalam hubungan antara Kompetensi SDM dan Keseimbangan Kehidupan Kerja.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai T Statistik untuk hubungan antara Kompetensi SDM dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0.953. Nilai ini lebih kecil dari 1.96, yang merupakan batas untuk menganggap hasil tersebut signifikan secara statistik. Dengan nilai T yang tidak memenuhi standar yang ada, maka hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, dimana dapat di simpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi SDM tidak begitu mempengaruhi karyawan PT. Jasamarga Manado Bitung dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja. Worklife balance adalah tingkat kepuasan kerja dengan peran yang berbeda dalam kehidupan seseorang, menurut Hudson dalam (Rahajeng & Kristin Handayani, 2022), tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia karyawan PT. Jasamarga Manado Bitung. Penelitian ini sejalan dengan temuan Alifian Joan Wijaya (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh langsung terhadap work-life balance, melainkan berperan melalui variabel lain seperti dedication atau dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa implementasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia yang efektif, seperti pengetahuan keterampilan, dan sikap dapat mempengaruhi penempatan mereka dalam suatu posisi atau jabatan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk ditempatkan pada posisi yang lebih sesuai dengan keahlian dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Hal ini penting dalam memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan, sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengembangan Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Penempatan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan sebagai salah satu prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi yang

berkelanjutan akan memberikan manfaat dalam penempatan kerja yang lebih tepat, meningkatkan kinerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan di PT Jasamarga Manado Bitung. Temuan ini menguatkan teori Human Capital (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa kompetensi individu menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, termasuk dalam proses penempatan kerja. SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik lebih mudah disesuaikan dengan posisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Lombogia, Areros, & Rumawas (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja. Hal ini mempertegas pentingnya evaluasi kompetensi dalam proses penempatan agar sumber daya manusia dapat dimaksimalkan sesuai potensinya.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat penempatan kerja berperan penting dalam mengatur keseimbangan pola hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki penempatan yang tepat dalam perusahaan lebih bisa melaksanakan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik.

Temuan ini sejalan dengan teori Work-Life Balance (Greenhaus & Allen, 2011) yang menekankan pentingnya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kondisi pribadi. Karyawan yang ditempatkan secara tepat cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta mampu menjaga keseimbangan hidup yang lebih baik.

Selain itu, hasil ini diperkuat oleh penelitian Verly Z. Rogi et al. (2024), yang menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja pegawai. Penempatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan stres dan konflik peran, yang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Meskipun kompetensi merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan, namun dalam konteks penelitian ini, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum mampu secara langsung memberikan dampak yang signifikan terhadap tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi perlu didukung oleh penempatan kerja yang tepat agar dapat berdampak optimal terhadap work-life balance.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penempatan Kerja. Kompetensi yang tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, sangat berperan dalam menentukan kesesuaian penempatan kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang mumpuni lebih mudah ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman mereka, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
3. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Penempatan kerja yang dilakukan dengan mempertimbangkan faktor pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan usia karyawan memberikan kontribusi langsung terhadap terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mengurangi tekanan dan konflik peran, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Get Press Indonesia.
- Alifian, J. W. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM dan Work-Life Balance terhadap Kinerja SDM melalui Dedication.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Mengelola SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Fakhrudin, I., & Razi. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja, Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan J&T Express Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi dengan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, A. (2018). *Work-Life Balance: A Study of Employee Wellbeing and Organizational Outcomes*. Kuala Lumpur: Universiti Putra Malaysia Press.
- Jaya, H. (2020). *Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Lombogia, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 55–70.
- Prihadi, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pujihastuti, R. (2010). *Teknik Penyusunan Kuesioner untuk Survei Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Rachman, A. (2018). *Manajemen Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Rahajeng, R., & Handayani, K. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja di Era Modern. Surabaya: Literasi Nusantara.
- Rawis, V. M. S., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Perencanaan SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(3), 98–112.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen SDM untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. UK: Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, T., & Rosidah. (2009). *Manajemen SDM: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widada, E., & Aruman, A. (2020). *Work-Life Balance: Perspektif Bisnis dan Karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Wijaya, A. J. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM dan Work-Life Balance terhadap Kinerja SDM melalui Dedikasi sebagai Variabel Intervening. [Skripsi]. Universitas Swasta.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, M. B. V., Uhai, S., Febrian, D. W. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen SDM Berkelanjutan. *Jurnal SDM Berkelanjutan*, 8(1).