



ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NESTLE INDONESIA MEDAN REGION

Okki Rio Samuel Pohan, Soulthan Saladin Batubara, Yohny Anwar

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Correspondence

Abstract

This study examines (1) the impact of work-life balance on employee performance at PT Nestlé Indonesia Medan Region, (2) the impact of internships on employee performance at PT Nestlé Indonesia Medan Region, and (3) the impact of work-life balance and internships on employee performance at PT Nestlé Indonesia Medan Region. This study was conducted using a quantitative approach. The target population of this study consisted only of employees of PT Nestlé Indonesia Medan Region, totaling 34 people. The number of respondents used in this study was based on saturated samples, encompassing all 34 employees. The data analysis technique employed was multiple linear regression. Researchers conducted the research using a questionnaire and performed statistical calculations using SPSS version 20. Based on the data obtained in this study and the results of hypothesis testing for each independent variable at a significance level of 5%, it was found that the influence of each independent variable on the dependent variable was negligible. The work-life balance variable had a significant effect on employee performance with a value of 0.584, while the communication variable had a significant effect on employee performance with a value of 0.146. It can be concluded that work-life balance and work organization significantly influence employee performance.

Kata Kunci: work life balance, Job Placement, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era bisnis yang kompetitif dan dinamis, perusahaan di seluruh dunia semakin menyadari pentingnya peran karyawannya dalam mencapai tujuan

organisasi. Di era bisnis yang kompetitif saat ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja organisasi menjadi fokus utama. Sumber Daya

*Correspondence Address : Okipohan46@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v11i3.2024. 1287-1301

© 2024UM-Tapsel Press

Manusia (SDM) bukan hanya sekadar elemen pelengkap, tetapi menjadi pilar utama dalam mencapai keunggulan bersaing. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam mengoptimalkan produktivitas SDM menjadi sangat penting.

Berbagai perusahaan yang telah tampil secara eksis sebagai sektor industri yang berkembang pesat, menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusianya. Perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis, teknologi, dan tuntutan pasar menuntut pemahaman mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia (SDM) telah menjadi elemen kunci strategi bisnis modern karena kinerja karyawan merupakan penentu utama keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Rachmawati (2016), kinerja karyawan merupakan perilaku atau aksi yang ditunjukkan sebagai kinerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh sebab itu, sudah sangat jelas untuk memperoleh prestasi sebuah perusahaan maka kinerja karyawan juga harus baik agar dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang menyukseskan perusahaannya. Fenomena kinerja karyawan telah menjadi perhatian utama di berbagai sektor industri pada beberapa tahun terakhir ini. Perubahan dramatis dalam ekosistem bisnis, teknologi, dan budaya kerja telah menciptakan tantangan baru yang mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Salah satu fenomena menarik yang teramati belakangan ini adalah pergeseran paradigma dalam penilaian kinerja karyawan. Tradisionalnya, penilaian kinerja sering kali didasarkan pada ukuran-ukuran kuantitatif seperti produktivitas dan target penjualan.

Namun, seiring dengan perkembangan pemahaman tentang keberlanjutan organisasi dan kesejahteraan karyawan, semakin banyak perusahaan yang beralih ke pendekatan yang lebih holistik.

Fenomena ini mencakup peningkatan fokus pada aspek-aspek seperti kepuasan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, penempatan kerja dan pengembangan keterampilan. Perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan yang dihargai, dengan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi, serta terus mengembangkan diri mereka, cenderung memberikan kontribusi lebih besar dan memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi.

Fenomena tersebut diungkapkan pula oleh Soedarsa et al. (2014) menyebutkan ada tiga fenomena menarik dalam dunia kerja saat ini. Menurut pihak perusahaan, fenomena yang pertama adalah tingkat *turnover* yang sangat tinggi, yakni semakin berkembangnya perusahaan maka semakin banyak karyawan yang ingin pindah ke tempat yang lebih baik atau tempat yang dapat menawarkan kompensasi lebih sehingga tingkat *turnover* pun semakin meningkat. Sebab, hal ini lebih mungkin terjadi, maka perusahaan harus berupaya mempertahankan tenaga kerja yang profesional dan produktif. Fenomena kedua, asset Perusahaan yang paling penting dan harus diperhatikan sebesar-besarnya dalam pengembangan Perusahaan adalah sumber daya manusia. Namun kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak tertarik dengan audit personalia.. Fenomena ketiga adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan penempatan kerja sehingga berdampak pada produktivitas pegawai. Kesenjangan ini dapat menghalangi karyawan untuk menguasai bidang

pengetahuan yang menjadi dasar pekerjaannya.

Fenomena selanjutnya dialami oleh PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan, yakni kinerja karyawan divisi marketing penurunan setiap tahun selama tiga periode terakhir. Jumlah pegawai yang berkinerja tinggi mengalami penurunan secara konsisten dari tahun ke tahun, dan kinerja terbaik yang dihasilkan oleh kinerja pegawai juga mengalami penurunan hal ini dibuktikan oleh realisasi penjualan cenderung menurun setiap bulan.

Selain itu, dengan adanya teknologi yang terus berkembang, kita juga menyaksikan transformasi dalam cara karyawan bekerja. Bekerja dari jarak jauh atau model hibrida kerja telah menjadi kenyataan, dan ini memunculkan tantangan baru dalam mengukur kinerja secara efektif.

Sejalan dengan evolusi peran HRM, ada pemahaman yang semakin mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti Keseimbangan kehidupan kerja dan pekerjaan yang efektif mempengaruhi kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah menjaga keseimbangan kehidupan seorang karyawan, baik tuntutan kehidupan pribadi maupun tuntutan di kantor. Sebaliknya, penempatan kerja yang baik menjamin karyawan ditempatkan pada peran dan posisi yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan kemampuannya. Menurut Malayu (2022), Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta kehidupan sosial individu, sehingga dapat mencapai produktivitas dan kualitas hidup yang optimal. Sedangkan, Menurut Malayu (2017), penempatan kerja adalah proses penempatan karyawan dalam pekerjaan tertentu yang sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, dan minatnya. Penempatan

kerja yang tepat akan memungkinkan karyawan memberikan kontribusi terbaiknya dan meningkatkan produktivita.

Perusahaan PT. Nestle Indonesia Medan Region, sebagai perusahaan multinasional yang beroperasi di sektor makanan dan minuman, memiliki karyawan yang beragam dengan berbagai latar belakang, pengalaman, dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan ini merupakan konteks yang sangat relevan untuk mempelajari pengaruh work-life balance dan ketenagakerjaan terhadap kinerja karyawan.

Pada triwulan pertama jumlah karyawan yang memperoleh skala kinerja yang baik sekali mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak signifikan dari 3 menjadi 2 di triwulan ke tiga kemudian naik lagi menjadi 3, selanjutnya karyawan yang memperoleh skala buruk di triwulan pertama mengalami peningkatan dari 12 menjadi 15 pada triwulan ke empat, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang melingkupi di dalam dan di luar perusahaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan penempatan kerja yang efektif adalah faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sementara itu, penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menghambat pengembangan potensi karyawan dan mengurangi produktivitas mereka.

Untuk mengetahui permasalahan terkait keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan, penulis melakukan observasi awal dengan memberikan kuesioner dalam bentuk pernyataan terhadap 36 orang karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan PT. Nestle

Indonesia Medan Region belum efektif, yakni dalam dapat dijalankan (20 orang), datang dan pulang tepat waktu (15 orang), memiliki waktu libur yang efektif (13 orang), serta terdapat konseling dan kegiatan kebersamaan di PT. Nestle Indonesia Medan Region (15 orang). Dengan banyaknya karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja tidak Sejahtera dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga, kinerja pegawai akan melemah dan cenderung kurang produktif melihat kesejahteraan dari keseimbangan kehidupan kerja tidak didapatkan. Seperti yang disebutkan oleh Ellen Ernst Kossek (2013), perusahaan yang memahami dan menyesuaikan kebijakan dan praktik kerja dengan kebutuhan individu menciptakan budaya dukungan kinerja dan inovasi.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nestle Indonesia Medan Region adalah penempatan kerja. Untuk mengetahui permasalahan terkait penempatan kerja di perusahaan, penulis melakukan observasi awal dengan memberikan kuesioner dalam bentuk pernyataan terhadap 34 orang karyawan. Penempatan kerja pada PT Nestle Indonesia Medan Region memiliki beberapa sasaran yang belum sesuai, yakni proses promosi dilakukan secara tepat melalui proses promosi dan demosi (15 orang), penempatan kerja dilakukan apabila seorang karyawan mengalami kenaikan atau kemunduran kinerja pada posisi sebelumnya (12 orang), dilakukan pada tempat yang dikuasai oleh karyawan (17 orang), dan proses demosi dilakukan secara tepat sesuai dengan kualifikasi karyawan (18 orang). Melalui hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja belum memenuhi indikator penempatan kerja yang tepat sesuai yang telah disebutkan oleh Hariandja (2016:947) yaitu Promosi, Transfer/Mutasi, dan Demosi secara tepat sesuai dengan

keahlian, keterampilan dan kualifikasi karyawan.

Oleh karena itu, melalui penelitian ini dilakukan analisis komprehensif tentang dampak keseimbangan kerja-hidup dan kondisi ketenagakerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Nestlé Indonesia wilayah Medan. Melalui studi kasus ini, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen sumber daya manusia serta para pemangku kepentingan di berbagai organisasi. Harapannya, hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan secara komprehensif. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dan bidang terkait dengan menganalisis dan memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai situasi.

Seluruh langkah tersebut ditujukan untuk membangun organisasi yang lebih produktif dan berkelanjutan di masa depan. Dalam konteks global yang terus berubah, dengan perkembangan teknologi, perubahan tuntutan pasar, dan evolusi dalam cara kerja, pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja dan penempatan kerja memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting. Seiring perusahaan mencari cara untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas, serta menjaga karyawan tetap berkomitmen dan berkontribusi, penelitian seperti ini menjadi semakin relevan dan relevan. Menurut Handoko (2022), kinerja karyawan mencakup sejauh mana karyawan mencapai target kerja, produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi

Penelitian ini juga relevan dalam kerangka perubahan sosial dan tuntutan karyawan modern, yang seringkali mengejar keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia pekerjaan. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana organisasi dapat mendukung karyawan dalam mencapai Keseimbangan Kehidupan Kerja yang sehat dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, dengan memfokuskan penelitian yang berjudul "*Analisis Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nestle Indonesia Medan Region*" diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami dinamika yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dan strategi manajemen bakat yang lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Rachmawati (2016), kinerja pegawai adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh seorang individu sebagai akibat dari perannya dalam suatu organisasi. Menurut Minarsih et al. (2016), kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai ekspresi kemajuan yang dihasilkan dari pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam prestasi kerja.

Pendapat tersebut didukung dengan definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2017), yang menggambarkan kinerja sebagai pencapaian yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok individu di dalam suatu organisasi sebagai tanggapan terhadap peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, serta usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi. yang sesuai dengan undang-undang.

Menurut pemahaman beberapa ahli, kinerja pegawai merupakan hasil

kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam periode waktu yang ditentukan., yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, dan motivasi mereka, sejalan dengan moral dan etika profesi.

Menurut Kasmir (2016), adapun berbagai faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
Keterampilan dan pengetahuan profesional menggambarkan kemampuan dan keahlian individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semakin luas keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, semakin tinggi kemungkinan berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja
Desain kerja yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan mereka.
- 4) Kepribadian/Individual
Kepribadian atau karakter seseorang, serta bagaimana karakter tersebut berdampak dalam lingkungan perusahaan.
- 5) Motivasi kerja
Motivasi bertujuan untuk mendorong individu melakukan pekerjaan. Ketika karyawan didorong secara internal atau eksternal (misalnya oleh perusahaan), mereka akan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.
- 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh seorang pemimpin dalam mengelola, memandu, dan memberikan arahan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

- 7) Gaya Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan mengacu pada cara dan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memberikan instruksi kepada bawahannya. Budaya Organisasi
Budaya organisasi merupakan adat dan norma yang menjadi bagian integral dari suatu organisasi atau perusahaan.
- 8) Lingkungan kerja
Suasana dan kondisi kerja, termasuk ruang, tata letak, peralatan, dan infrastruktur.
- 9) Loyalitas
Loyalitas merupakan keinginan seorang karyawan untuk terus bekerja dan melindungi kepentingan perusahaan tempat dia bekerja.

Selain itu, Handoko (2015: 193) mengidentifikasi faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya:

- 1) Motivasi
Keinginan ini mengacu pada sifat manusia yang berusaha mencapai pekerjaan dengan hasil terbaik.
- 2) Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja adalah refleksi dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja tempat

mereka berada.

- 3) Tingkat Stres
Stres adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang pada saat tertentu. Tingkat stres yang tinggi dapat menghambat produktivitas dalam melakukan tugas-tugas kerja.
- 4) Kondisi Kerja
Kondisi kerja, termasuk tempat kerja, ventilasi, dan penerangan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 5) Mekanisme Kompensasi
Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan dalam mengembangkan perusahaan..
- 6) Desain Kerja
Desain kerja merujuk pada kemampuan untuk secara sistematis menetapkan aktivitas kerja bagi individu atau kelompok pekerja. Desain kerja yang jelas diperlukan agar pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien sesuai dengan yang ditugaskan.

Menurut Abdullah (2016), ada lima indikator kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengevaluasi kualitas kinerja seorang karyawan. Efektif: Indikator ini menentukan apakah karyawan melakukan hal yang benar.

- 1) Kualitas Kerja: Indikator ini mengevaluasi sejauh mana produk berupa pelayanan atau jasa yang disediakan secara berkualitas memuaskan konsumen.
- 2) Ketepatan Waktu: Indikator

ini menilai kualitas waktu dari pekerjaan selesai sesuai jadwal dan dengan tingkat akurasi yang tepat.

- 3) Tanggung Jawab: Indikator ini mencerminkan rasa kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa kesalahan.
- 4) Keselamatan: Indikator ini mengukur tingkat keamanan dan kesehatan di lingkungan kerja suatu organisasi dari perspektif kesehatan umum.

Keseimbangan kehidupan kerja

Menurut Hafid (2017), Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban profesional sekaligus mengurus keluarga dan tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Di sisi lain, menurut Larasati dkk (2019), Keseimbangan Kehidupan Kerja juga menjadi peluang bagi karyawan untuk menjalani gaya hidup yang sehat dan bermakna, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Definisi lain dari keseimbangan kehidupan kerja diberikan oleh Rifasha dkk. (2017) mengemukakan bahwa, dengan kata lain, kemampuan individu dalam memenuhi kewajiban kerja dan tuntutan kerja eksternal yang membuat individu tersebut mencapai kenyamanan dalam kehidupan.

Menyimpulkan dari pandangan para pakar yang telah disajikan di atas, kami dapat mengambil kesimpulan bahwa work-life balance adalah kemampuan individu atau individu untuk menjalani gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, merasa bahagia dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sekaligus melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan.

Menurut Pouluse dan Sudarsan (2015), ada empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan.

- 1) Faktor pertama adalah personal yang meliputi kepribadian, kebahagiaan, dan kecerdasan emosional.
- 2) Faktor kedua adalah faktor organisasi yang meliputi kondisi lingkungan kerja, dukungan yang diberikan oleh organisasi, tingkat stres yang dialami di tempat kerja, konflik dalam peran yang diemban, serta penggunaan teknologi dalam konteks pekerjaan.
- 3) Faktor ketiga adalah Faktor-faktor lingkungan yang mencakup aspek pengasuhan anak, dukungan dari keluarga, dan faktor sosial di lingkungan sekitarnya merupakan pertimbangan penting kehidupan kerja seorang karyawan adalah
- 4) faktor lain yang juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan seperti usia, status orang tua, riwayat pekerjaan, jenis pekerjaan, dan pendapatan..

Salah satu metode yang digunakan untuk menilai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sebagaimana yang didefinisikan oleh McDonald dan Bradley (2005), melibatkan penggunaan berbagai indikator yang mencakup:

- 1) Keseimbangan Waktu:
 - Keseimbangan waktu mengacu pada waktu yang dihabiskan untuk aktivitas

kerja dan non-kerja.

- Keseimbangan waktu adalah bagaimana karyawan mengalokasikan waktunya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bersama keluarga (Ramadhani, 2012).
- Penyeimbangan waktu adalah cara efektif untuk menyeimbangkan waktu antara belajar, bekerja, bersantai, dan istirahat.
- Mencapai waktu yang seimbang dapat menghasilkan konsentrasi yang lebih baik, manajemen waktu yang lebih baik, peningkatan produktivitas, dan yang terpenting, tingkat stres yang lebih rendah.

2) Keseimbangan Keterikatan:

- Keseimbangan Keterikatan adalah tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.
- Keterlibatan yang seimbang berarti setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menikmati waktu mereka dan terlibat secara aktif, baik secara fisik maupun emosional, dalam berbagai kegiatan sosial.
- Misalnya, jika seorang karyawan menghabiskan 8 jam sehari di kantor dan 5 jam sisanya dihabiskan untuk kehidupan keluarga atau pribadi, mencapai keterlibatan yang seimbang berarti karyawan tersebut menikmati 5 jam tersebut.
- Ini berarti mampu berpartisipasi secara fisik dan emosional dalam

kegiatan sosial dengan tetap dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial.

3) Keseimbangan Kepuasan:

- Keseimbangan Kepuasan berkaitan dengan kepuasan kerja di tempat kerja dan kepuasan terhadap aktivitas pribadi pada luar pekerjaan.
- Saldo Kepuasan mencerminkan tingkat kepuasan yang tercapai saat karyawan merasa bahwa pencapaian mereka sudah memadai dan memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka.
- Hal ini dapat dilihat dari kualitas hubungan dalam keluarga, interaksi dengan teman dan rekan kerja, serta kualitas dan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.
- Parameter ini membantu menilai keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan.

Penempatan Kerja

Menurut Siswanto (2014), penempatan pegawai adalah suatu tugas, dan menurut Trisnawati (2019), penempatan pegawai adalah tugas pengelola fasilitas atau Menentukan apakah itu merupakan kebijakan departemen sumber daya manusia dan tidak mempertimbangkan penempatan pegawai. keahlian, keterampilan atau kualifikasi khusus.

Sedangkan pendapat Bahri (2020), Rekrutmen adalah proses mencocokkan pegawai dengan pekerjaan

yang sesuai dengan bidang keahliannya, berdasarkan informasi analisis jabatan, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Lebih lanjut, menurut Susanto (2020), penempatan kerja mengacu pada penempatan pekerja berdasarkan keterampilan dan pengetahuannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas atau pemberian jabatan baru kepada pegawai sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya agar dapat bekerja secara efektif berdasarkan informasi analisis pekerjaan, dapat kita simpulkan bahwa itu adalah sebuah strategi.

Menurut Cahyati (2017), terdapat beberapa faktor proses rekrutmen pegawai:

- 1) Pertumbuhan Usaha
Kondisi Pemerintah Pertumbuhan atau perkembangan usaha pada umumnya mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pegawai lama atau baru, yang pertama promosi jabatan mengarah pada pengisian posisi baru.
- 2) Reorganisasi
Reorganisasi suatu perusahaan secara besar-besaran dapat mengakibatkan berbagai jenis tindakan swasta, misalnya merger dan reorganisasi perusahaan. Akuisisi, divestasi, atau merger dengan perusahaan lain berdampak pada aktivitas sumber daya manusia dalam hal desain pekerjaan, kompensasi, tunjangan, hubungan karyawan, program pensiun dini, dan banyak lagi.
- 3) Tren Perekonomian
Salah satu dampak rendahnya pertumbuhan ekonomi

adalah menurunnya jumlah pekerjaan tetap dan sementara secara signifikan.

4) Atrisi

Pengurangan tenaga kerja karena PHK, pengunduran diri, pensiun, mutasi dari bidang usaha, kematian, dan lain-lain disebut turnover.

Penempatan terdiri dari dua metode yang dikemukakan oleh Priansa (2016). Hal ini mencakup

- 1) Pegawai baru dari luar perusahaan atau eksternal
- 2) Pemberian tugas kepada pegawai lama pada pekerjaan baru yang disebut dengan implan. Terdapat tiga konteks penempatan penting yang muncul dalam proses ini, yaitu:
 - a) Promosi: Seorang karyawan berpindah dari posisi semula ke posisi lain dengan kompensasi, tugas dan fungsi, serta tingkatan pekerjaan lebih tinggi maka hal tersebut merupakan promosi.
 - b) Pemindahan: Seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi di bidang ke bidang lainnya dengan tingkat kompensasi, tugas dan fungsi serta struktur yang sama merupakan pemindahan atau transfer.
 - c) Demosi: Seorang pekerja dialihkan dari jabatannya ke posisi yang memiliki tanggung jawab yang lebih rendah. dengan kompensasi, tugas dan fungsi, atau hierarki organisasi lebih rendah merupakan demosi.

Indikator magang merupakan rumusan untuk menentukan kesesuaian seorang pegawai untuk ditempatkan pada suatu perusahaan. Indikator yang dikembangkan oleh Notoatmodjo (2019) terdiri dari:

- 1) Pengetahuan
Pengetahuan karyawan tercermin dari kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya. pengetahuan pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan kinerjanya.
- 2) Keterampilan
Keterampilan berasal dari kata "terampil," yang mengartikan kemampuan, kecakapan, atau ketrampilan dalam menyelesaikan suatu tugas. Keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan sangat berperan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Keterampilan
Keterampilan, sebagai sebuah kompetensi, dapat dikenali melalui perilaku yang dapat diamati atau melalui segala tindakan yang menghasilkan hasil yang dapat diamati.
- 4) Keahlian Kemampuan Atau Keterampilan Pada Bidang Studi
- 5) Faktor Usia Kesesuaian Faktor Usia Pegawai Dengan Faktor Usia

Relevansi Tingkat Pendidikan Karyawan dengan Penempatan Kerja

Menurut Agustriyana (2015), faktor-faktor yang diperhatikan dalam penempatan pegawai meliputi: keberhasilan akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia. Prosedur penempatan pegawai berkait erat

dengan sistem dan proses yang digunakan. Pentingnya pemilihan proses mediasi tidak bisa diabaikan karena berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan proses mediasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mencapai kinerja optimal, penempatan pegawai termasuk promosi dan mutasi harus dilakukan melalui proses yang efektif dan efisien. Menurut Susanto (2021), penempatan pegawai memerlukan proses analisis individu seperti membandingkan calon pekerja dan menggunakan kriteria seleksi pelamar.

Langkah ini bertujuan untuk memilih kandidat yang sesuai untuk posisi yang tepat.

Menurut Usman (2019), jenis penempatan tersebut meliputi:

- 1) Promosi adalah peristiwa dimana seorang karyawan dipindahkan ke jabatan lain yang memberikan gaji, tanggung jawab, atau standar yang lebih tinggi. Umumnya, promosi diberikan sebagai bentuk penghargaan atau insentif atas prestasi dan dedikasi yang telah ditunjukkan.
- 2) Mutasi dan Demosi: Merupakan dua kegiatan utama dalam penempatan pegawai di suatu instansi. Mutasi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu tugas ke tugas lainnya.

HIPOTESIS PENELITIAN

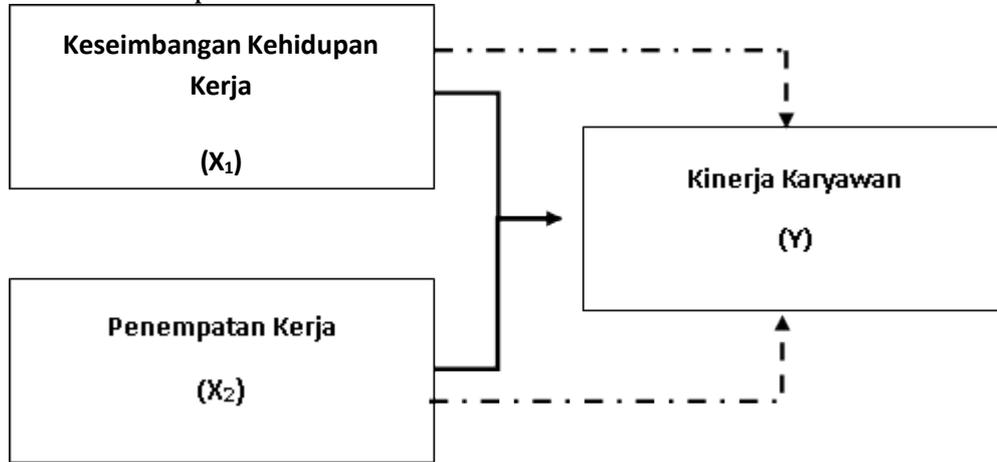
Hipotesis adalah suatu dugaan awal atau jawaban yang masih perlu diuji untuk memastikan kebenarannya (Sugiyono, 2009). Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2: Penempatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

variabel X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan X2 (Penempatan Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai berikut:

Dari hipotesis tersebut, diperoleh model penelitian bahwa



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kausal bertujuan untuk menemukan dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi lain menyatakan bahwa penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan angka secara luas, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi data, untuk menghasilkan informasi yang diinginkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT. Nestle Indonesia Medan Region yang berada di Jl. Imam Bonjol Gedung Forum Nine Lantai 7.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), populasi dalam sebuah penelitian merujuk pada kumpulan objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan objek kajian dan untuk

menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di PT Nestlé Indonesia wilayah Medan, dengan total jumlah sebanyak 35 orang.

Sampel merupakan bagian kecil dari jumlah dan karakteristik populasi yang dimaksud. Ketika data populasi sangat besar dan peneliti tidak dapat mempelajarinya secara keseluruhan karena keterbatasan seperti tenaga, sumber daya, dan waktu, maka peneliti dapat memilih sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan datanya menggunakan triangulasi yang menggabungkan beberapa metode. Analisis data bersifat induktif/kualitatif dan berfokus pada makna daripada generalisasi. Penelitian kualitatif berfokus pada penafsiran makna yang terkandung dalam data daripada mencoba menggeneralisasikan hasil.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah sebuah model persamaan regresi linier

yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Peneliti memilih untuk menggunakan analisis regresi berganda dalam konteks penelitian ini karena terdapat beberapa variabel independen yang dianggap relevan (Kurniawan, 2017). Persamaan untuk analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2, \text{ dimana :}$$

Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Keseimbangan kehidupan kerja
- X₂ = Penempatan Kerja

Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini:

Tabel 1
Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.368	4.878		1.716	.096
1 Keseimbangan kehidupan kerja	.584	.233	.442	2.506	.018
Penempatan Kerja	.146	.832	.031	.175	.862

Sumber Data: SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan dari analisis regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = 8,368 + 0,584X_1 + 0,146X_2$$

Dari persamaan di atas maka diperoleh penjelasan berikut ini:

1) Konstanta

Nilai konstanta (a) adalah 8,368 merupakan nilai konstanta yang bermaksana jika Keseimbangan kehidupan kerja (X₁) dan penempatan kerja (X₂) bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai 8,368.

2) Keseimbangan kehidupan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien prediksi (b₁) work-life balance sebesar 0,584. Perubahan prediktor keseimbangan kehidupan kerja departemen (X₁) mengubah rata-rata kinerja karyawan

(Y) sebesar 0,584 (58,4%), dengan asumsi prediktor lain konstan atau tetap.

3) Penempatan Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien variabel prediktor lapangan kerja (b₂) sebesar 0,146. Perubahan satu unit pada prediktor ketenagakerjaan (X₁) mengubah rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 0,146, atau 14,6%, dengan asumsi prediktor lain tetap konstan.

2. Uji T

Uji t mengindikasikan seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 (α=5%) (Ghozali, 2018).

Berdasarkan Tabel 1, persamaan untuk menentukan nilai t-tabel adalah:

$$t\text{-tabel Uji T} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 34-2-1) = t(0,025;31)$$

$$t\text{-tabel Uji T} = 0.3440$$

1) Keseimbangan kehidupan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil untuk variabel (X1) pada kolom "Nilai signifikansi" menunjukkan angka sebesar 0,018. Angka signifikansi ini melebihi nilai probabilitas 0,05, yang mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat diterima. Nilai t hitung untuk variabel (X1) adalah 2,506, sedangkan nilai t tabelnya adalah 0,3440. Dengan demikian, nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai t tabel. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa variabel work-life balance (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, nilai t yang positif menunjukkan bahwa variabel work-life balance (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Signifikansi untuk variabel pekerjaan (X2) tercatat sebesar 0,862, melebihi batas probabilitas 0,05, yang mengakibatkan penerimaan hipotesis

nol (H_0). Dalam kasus nilai t hitung untuk variabel magang (X2) yang mencapai 0,175, sementara nilai t tabelnya adalah 0,3440. Disini, nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel, menunjukkan bahwa variabel magang (X2) tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Nilai positif dari t menggambarkan bahwa variabel magang (X2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F

Menurut Ghozali (2018), Uji F digunakan untuk menilai apakah semua variabel independen atau variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang serupa terhadap variabel terikat/dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel untuk menarik kesimpulan tentang signifikansi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

Tabel 2 Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.353	2	24.176	4.058	.027 ^b
Residual	184.706	31	5.958		
Total	233.059	33			

Sumber Data: SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh persamaan untuk mencari nilai t- tabel sebagai berikut:

$$F\text{-tabel Uji F} = F(k;n-k) = F(2; 32)$$

$$F\text{-tabel Uji F} = 3,29$$

Dari Tabel 2, diperoleh nilai F-score hitung sebesar 4,058, sementara nilai F-tabel adalah 3,29. Karena Fhitung > Ftabel, maka hipotesis alternatif H1 dan H2 diterima. Artinya, variabel work-

life balance (X1) dan pekerjaan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Untuk melakukan hal tersebut, digunakan

rumus yang sesuai dengan metode analisis yang dipilih:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r²= koefisien korelasi dikuadratkan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara 0 hingga 1. Nilai yang

rendah menandakan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2013).

Hasil pengolahan data uji koefisien determinasi (r²) menggunakan SPSS pada penelitian ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.111	.645

Sumber Data: SPSS versi 20

Melalui tabel 3 didapat perhitungan persamaan koefisien determinasi (Kd) yaitu sebagai berikut:

$$Kd = 0,111 \times 100\%$$

$$Kd = 11,1\%$$

Berdasarkan Tabel 3 dan perhitungan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa work-life balance (X1) dan pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh sebesar 11,1% terhadap kinerja karyawan dan 88,9% variabel lain yang belum diteliti dapat berpengaruh.

Hasil

1. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh work-life balance yang tercermin dari koefisien prediksi work-life balance (b1) sebesar 0,584. Artinya setiap perubahan satu satuan prediktor work-life balance (X1) menyebabkan rata-rata perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,584 dengan asumsi prediktor lainnya tetap. Selanjutnya hasil uji hipotesis H1 diterima yang menunjukkan bahwa work-life balance

(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh penempatan kerja. Hal ini terlihat dari koefisien prediksi (b2) penempatan kerja sebesar 0,146. Artinya, dengan asumsi prediktor lain konstan, setiap perubahan satu unit pada prediktor ketenagakerjaan (X2) menghasilkan rata-rata perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,146. Hasil pengujian hipotesis H2 juga diterima yang menunjukkan bahwa penempatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh work-life balance (X1) dan pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai tercermin dari koefisien determinasi yang mencapai 11,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 88,9% dari variasi dalam kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain yang belum dipelajari dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Work-life balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Penempatan kerja (X2) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

REFERENSI

- Abdullah. (2016). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta. Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Zanafa Publishing. Riau.
- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 8 No. 2(2), 161.
- Batubara, S.S, Matondang, E.S., & Satria, B. (2023). Loyalitas Kerja: Determinan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. Nusantara. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 10(2), 992- 1000.
- Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management. Pearson Education. United States America.
- Dr. M. Chaerul Rizky, SE, MM. (2018). Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik dan Kepribadian Ekstrovert Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). Vol 9, No 1.
- Dr. Yohny Anwar, S.E., MM., SH., MH. (2014). The Influence of Motivation, Competence and Job Satisfaction on Employee Performance (Survey of Regional Service and Tourism Companies in West Java Province). Artikel Ilmiah.
- . (2019). Analysis Determinant of Performance of Apparatus on Financial Management Agency For Income And Regional Assets (Bpkpad) of Binjai City. Artikel Ilmiah.
- . (2020). Competency of Human Resources and Customer Trust and Costumer Satisfaction and Its Consequence and Costumer Retention in the Hopitality Industry North Sumatera. Artikel Ilmiah
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Ananlisis Multivariate dengan program SPSS. Universitas Diponegoro, Edisi Ketujuh. Semarang.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. (2016).Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Haris, Mujiman. (2011). Manajemen pelatihan Berbasis Belajar Mandiri. Pustaka Pelajar.Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, H. T. (2015). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Revika Aditama.Bandung.
- Mangkuprawira. (2011). Manajemen Sumber Daya manusia. Pustaka Setia. Jakarta.
- Martono, Nanang. (2015).Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga. BPFE. Yogyakarta. Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3.Salemba Empat. Jakarta.