



Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Penempatan Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi

Ami Yelviani¹, Yulihhasri²

¹⁻²Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: yelvianiami@gmail.com¹, yulihhasri@eb.unand.ac.id²

*Penulis korespondensi: yelvianiami@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effects of competency fit and job placement on employee job satisfaction, with work-life balance as a mediating variable at Serambi Madinah Regional General Hospital, Solok City. This study employed a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of 234 civil servants (ASN), with a sample of 200 respondents selected using the proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS version 4. The results showed that competency fit and job placement had positive and significant effects on work-life balance and employee job satisfaction. Work-life balance also had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, work-life balance was found to partially mediate the effects of competency fit and job placement on employee job satisfaction. The R-square values indicated that the model explained 44.3% of the variance in work-life balance and 62.6% of the variance in employee job satisfaction. Thus, all hypotheses proposed in this study were accepted. The findings indicate that improving competency fit and ensuring appropriate job placement, supported by the establishment of a healthy work-life balance, can enhance employee job satisfaction at Serambi Madinah Regional General Hospital, Solok City.

Keywords: Competency Fit; Employee Job Satisfaction; Employee Performance; Job Placement; Work-Life Balance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan work-life balance sebagai variabel mediasi pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari 234 pegawai ASN, dengan sampel sebanyak 200 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance dan kepuasan kerja. Work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, work-life balance terbukti memediasi secara parsial pengaruh kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan terhadap kepuasan kerja. Nilai R-square menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan work-life balance sebesar 44,3% dan kepuasan kerja sebesar 62,6%. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kesesuaian kompetensi dan ketepatan penempatan jabatan yang didukung oleh terciptanya work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok.

Kata Kunci: Kecocokan Kompetensi; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan; Kinerja Karyawan; Penempatan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor pelayanan publik yang dituntut memberikan layanan efektif dan berkualitas (Ainiyah et al., 2025). Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan membutuhkan pegawai yang kompeten, profesional, dan mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tersebut adalah kesesuaian kompetensi, karena keselarasan antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan tuntutan

pekerjaan dapat mendukung efektivitas kerja serta kepuasan pegawai (Esty et al., 2025). (Riandhi, 2025), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga kesesuaian kompetensi menjadi aspek penting dalam pengelolaan pegawai rumah sakit.

Selain kompetensi, penempatan jabatan yang tepat berdasarkan latar belakang pendidikan, kemampuan, pengalaman, dan karakteristik pekerjaan juga berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal (Ramdhana & Astuti, 2025); (Rosmaini & Tanjung, 2019). Prinsip *the right man in the right place* menekankan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan tugas. (Sukmawati et al., 2025), menemukan bahwa kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, pada organisasi rumah sakit yang beroperasi selama 24 jam dengan sistem kerja *shift* dan tuntutan pelayanan yang tinggi, kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan juga perlu dikaitkan dengan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui *Work Life Balance*.

Fenomena tersebut terlihat pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok yang memiliki 234 pegawai. Berdasarkan data kepegawaian, terdapat 34 pegawai atau 14,53% yang tercatat menempati jabatan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya, terutama tenaga kesehatan yang ditempatkan pada unit administrasi atau manajemen. Kondisi ini menarik karena hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian pegawai justru memilih pekerjaan administrasi karena jam kerja lebih teratur, tidak terikat sistem *shift*, dan memberikan fleksibilitas lebih besar dalam mengatur kehidupan pribadi. Dengan demikian, ketidaksesuaian kompetensi tidak selalu identik dengan ketidakpuasan kerja, karena karakteristik pekerjaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi pertimbangan penting bagi pegawai.

Urgensi penelitian semakin kuat karena 220 dari 234 pegawai atau 94,02% berada dalam status menikah, sehingga sebagian besar pegawai memiliki tanggung jawab keluarga di samping tuntutan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, *Work Life Balance* menjadi aspek penting yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. (Cahyaningsih, 2024); (Kusumawati, 2024) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Meskipun penelitian mengenai kompetensi, penempatan jabatan, *Work Life Balance*, dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel tersebut secara simultan. Penelitian terdahulu lebih banyak menguji pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja atau penempatan terhadap kinerja, sementara kajian yang menempatkan *Work Life Balance* sebagai

variabel mediasi dalam hubungan kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan terhadap kepuasan kerja, khususnya pada rumah sakit pemerintah, masih relatif terbatas.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara kesesuaian kompetensi, penempatan jabatan, *Work Life Balance*, dan kepuasan kerja pegawai RSUD Serambi Madinah Kota Solok. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran mediasi *Work Life Balance*, sekaligus memberikan masukan praktis bagi manajemen rumah sakit dalam melakukan penempatan pegawai, mengoptimalkan kompetensi, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta peningkatan kepuasan pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan kausal antara kesesuaian kompetensi, penempatan jabatan, *work life balance*, dan kepuasan kerja (Sugiyono, 2024). Penelitian dilaksanakan di RSUD Serambi Madinah Kota Solok yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 366, Kelurahan Tanah Garam, Kota Solok, dengan waktu penelitian direncanakan selama ± 6 bulan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan RSUD Serambi Madinah Kota Solok yang berjumlah 234 orang. Sampel ditentukan menggunakan *proportionate stratified random sampling* berdasarkan kelompok status kepegawaian, yaitu PNS, PPPK, dan PPPK Paruh Waktu. Berdasarkan pertimbangan keterwakilan populasi dan kebutuhan analisis SEM-PLS, penelitian menggunakan 200 responden sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur dengan skala Likert 1–5. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 4. Analisis meliputi evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen serta *inner model* untuk mengetahui hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square, Q-Square, dan *effect size* (f^2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* berdasarkan nilai *Original Sample*, *T-Statistic*, dan *P-Value*, sedangkan pengaruh tidak langsung diuji untuk mengetahui peran *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Inner Model (Struktural Model)

Uji Path Coefficient

Tabel 1. Hasil Path Coefficient

	Work Life Balance	Kesesuaian Kompetensi	Penempatan Jabatan	Kepuasan Kerja
Work Life Balance				0,322
Kesesuaian Kompetensi	0,508			0,355
Penempatan Jabatan	0,298			0,311
Kepuasan Kerja				

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian path coefficient pada Tabel 1, seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian memiliki koefisien jalur bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel Kesesuaian Kompetensi maupun Penempatan Jabatan akan diikuti oleh peningkatan pada *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja. Demikian pula, peningkatan *Work Life Balance* akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja pegawai. Hubungan antara Kesesuaian Kompetensi dengan *Work Life Balance* merupakan hubungan yang paling kuat dibandingkan hubungan lainnya dalam model penelitian. Selanjutnya, Kesesuaian Kompetensi juga memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Penempatan Jabatan memberikan pengaruh positif terhadap *Work Life Balance* maupun Kepuasan Kerja, sedangkan *Work Life Balance* juga menunjukkan hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji path coefficient dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel eksogen memiliki arah pengaruh yang positif terhadap variabel endogen. Dengan demikian, semakin baik kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan yang dimiliki pegawai, maka *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja cenderung semakin meningkat.

Uji Goodness of Fit

Tabel 2. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Work Life Balance	0,443	0,437
Kepuasan Kerja	0,626	0,620

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, variabel *Work Life Balance* memiliki nilai R-Square sebesar 0,443 dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,437. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesesuaian Kompetensi dan Penempatan Jabatan mampu

menjelaskan variasi *Work Life Balance* sebesar 44,3%, sedangkan sisanya sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Hair dkk., nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang (moderate). Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,626 dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesesuaian Kompetensi, Penempatan Jabatan, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 62,6%, sedangkan 37,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkan kriteria Hair dkk., nilai tersebut juga termasuk dalam kategori sedang (moderate).

Berdasarkan hasil uji R-Square dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik. Variabel Kesesuaian Kompetensi dan Penempatan Jabatan mampu menjelaskan *Work Life Balance* pada tingkat sedang, sedangkan Kesesuaian Kompetensi, Penempatan Jabatan, dan *Work Life Balance* juga mampu menjelaskan Kepuasan Kerja pada tingkat sedang. Dengan demikian, model penelitian memiliki daya jelas yang memadai dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis pada tahap berikutnya.

Disamping melihat ukuran R Square, model PLS dievaluasi dengan melihat Q Square predictive relevance untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki predictive relevance (Hair et al., 2022).

Tabel 3. Hasil Predictive Relevance

	Q^2_{predict}	RMSE	MAE
M Work Life Balance	0.423	0.766	0.619
Y Kepuasan Kerja	0.554	0.672	0.518

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 4 (2026)

Hasil yang diperoleh dari tabel 3 menunjukkan nilai Q square 0,423 Untuk Work Life Dan 0.554 Untuk kepuasan kerja yang keduanya > 0 , artinya model memiliki predictive relevance atau memiliki nilai observasi yang baik.

Uji F Square

Tabel 4. Uji F Square

	Work Life Balance	Kesesuaian Kompetensi	Penempatan Jabatan	Kepuasan Kerja
Work Life Balance				0,155
Kesesuaian Kompetensi	0,416			0,214
Penempatan Jabatan	0,143			0,203
Kepuasan Kerja				

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, variabel Kesesuaian Kompetensi terhadap *Work Life Balance* memiliki nilai F-Square sebesar 0,416, yang termasuk dalam kategori pengaruh besar (large effect). Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompetensi memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan perubahan pada *Work Life Balance*. Selanjutnya, variabel Penempatan Jabatan terhadap *Work Life Balance* memiliki nilai F-Square sebesar 0,143, yang termasuk dalam kategori pengaruh kecil (small effect). Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Jabatan tetap memberikan kontribusi terhadap *Work Life Balance*, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan Kesesuaian Kompetensi.

Pada hubungan Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja, diperoleh nilai F-Square sebesar 0,214, yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang (medium effect). Hasil ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompetensi memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Sementara itu, hubungan Penempatan Jabatan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0,203, yang juga termasuk dalam kategori pengaruh sedang (medium effect). Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Jabatan memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.

Adapun hubungan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0,155, yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang (medium effect). Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F-Square dapat disimpulkan bahwa Kesesuaian Kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap *Work Life Balance*, sedangkan Kesesuaian Kompetensi, Penempatan Jabatan, dan *Work Life Balance* masing-masing memberikan pengaruh pada kategori sedang terhadap Kepuasan Kerja. Hanya hubungan Penempatan Jabatan terhadap *Work Life Balance* yang menunjukkan pengaruh kecil. Secara keseluruhan, seluruh variabel eksogen dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pembentukan model struktural, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda.

Pengujian Hipotesis

Uji Pengaruh Langsung

Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Dirrect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
M Work Life Balnce - > Y Kepuasan Kerja	0.322	0.322	0.060	5.382	0.000
X1.Kesesuaian Kompetensi -> M Work Life Balnce	0.508	0.509	0.060	8.518	0.000
X1.Kesesuaian Kompetensi -> Y Kepuasan Kerja	0.518	0.520	0.050	10.434	0.000
X2. Penempatan Jabatan -> M Work Life Balnce	0.298	0.300	0.064	4.693	0.000
X2. Penempatan Jabatan -> Y Kepuasan Kerja	0.407	0.407	0.056	7.323	0.000

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 4 (2026)

Pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel laten dalam model penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS dengan melihat nilai Original Sample (O), T-Statistics, dan P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian disajikan sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

H1 : Pengaruh Kesesuaian Kompetensi terhadap Work Life Balance

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompetensi berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,508, nilai T-Statistics sebesar 8,518, dan nilai P-Values sebesar 0,000. Nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti semakin baik kesesuaian kompetensi pegawai, maka semakin baik pula *Work Life Balance* pegawai.

b. Hipotesis 2

H2 : Pengaruh Penempatan Jabatan terhadap Work Life Balance

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Penempatan Jabatan berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,298, nilai T-Statistics sebesar 4,693, dan nilai P-Values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh

Penempatan Jabatan terhadap *Work Life Balance* bersifat positif dan signifikan. Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti semakin tepat penempatan jabatan pegawai, maka *Work Life Balance* pegawai akan semakin meningkat.

c. Hipotesis 3

H3 : Pengaruh Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,518, nilai T-Statistics sebesar 10,434, dan nilai P-Values sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja signifikan secara statistik. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti semakin tinggi kesesuaian kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

d. Hipotesis 4

H 4 : Pengaruh Penempatan Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Penempatan Jabatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,407, nilai T-Statistics sebesar 7,323, dan nilai P-Values sebesar 0,000. Karena nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti semakin tepat penempatan jabatan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

e. Hipotesis 5

H 5 : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,322, nilai T-Statistics sebesar 5,382, dan nilai P-Values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, H5 diterima, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (direct effect), seluruh hubungan antarvariabel dalam penelitian ini memiliki nilai Original Sample yang positif, nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96, dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis pengaruh langsung (H1 sampai H5) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompetensi dan Penempatan Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* maupun Kepuasan Kerja. Selain itu, *Work Life Balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6.Indirrect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
X1.Kesesuaian Kompetensi -> M Work Life Balnce -> Y Kepuasan Kerja	0.164	0.164	0.036	4.493	0.000
X2. Penempatan Jabatan -> M Work Life Balnce -> Y Kepuasan Kerja	0.096	0.096	0.026	3.742	0.000

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 4 (2026)

Dari hasil tabel 6. dapat dilihat pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

f. Hipotesis 6

H 6 : Pengaruh Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,164, T-Statistics sebesar 4,493, dan P-Values sebesar 0,000. Nilai T-Statistics yang lebih besar dari 1,96 dan P-Values yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Dengan demikian, H6 diterima, yang berarti *Work Life Balance* mampu memediasi pengaruh Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya, pengaruh langsung Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja juga terbukti signifikan. Oleh karena itu, *Work Life Balance* berperan sebagai mediasi parsial (partial mediation) dalam hubungan antara Kesesuaian Kompetensi dan Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompetensi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja baik secara langsung maupun melalui peningkatan Work Life Balance.

g. Hipotesis 7

H 7 : Pengaruh Penempatan Jabatan terhadap Kepuasan Kerja melalui Work Life Balance

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Penempatan Jabatan terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work Life Balance* memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,096, T-Statistics sebesar 3,742, dan P-Values sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, H7 diterima, yang berarti *Work Life Balance* mampu memediasi pengaruh Penempatan Jabatan terhadap Kepuasan Kerja.

Selain itu, hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa Penempatan Jabatan juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, *Work Life Balance* berperan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara Penempatan Jabatan dan Kepuasan Kerja. Artinya, Penempatan Jabatan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja secara langsung maupun secara tidak langsung melalui peningkatan *Work Life Balance*.

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), kedua jalur mediasi memiliki nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan P-Values lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh hipotesis mediasi dalam penelitian ini diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* terbukti mampu memediasi secara parsial hubungan antara Kesesuaian Kompetensi dan Penempatan Jabatan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, peningkatan Kesesuaian Kompetensi dan Penempatan Jabatan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja, tetapi juga memberikan pengaruh melalui peningkatan *Work Life Balance* pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kesesuaian Kompetensi terhadap Work Life Balance pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok. Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,508, nilai T-Statistics sebesar 8,518, dan P-Values sebesar 0,000. Nilai T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Selain itu, nilai F-Square sebesar 0,416 termasuk kategori large effect, sedangkan nilai R-Square *Work Life Balance* sebesar 0,443 menunjukkan bahwa 44,3% variasi *Work Life Balance* dapat dijelaskan oleh kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, maka semakin baik pula *Work Life Balance* yang dirasakan. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif sehingga tekanan kerja menjadi lebih rendah (Putri et al., 2025). Kondisi ini memungkinkan pegawai memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menjalankan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kesesuaian kompetensi berkontribusi positif terhadap *Work Life Balance* (Alviana & Imron, 2024); . Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa semakin tinggi kesesuaian

kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaannya, maka semakin mudah pegawai mengelola beban kerja, mengurangi tekanan pekerjaan, dan mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Pengaruh Penempatan Jabatan terhadap Work Life Balance Balance pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa penempatan jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* pegawai pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS diperoleh nilai Original Sample (β) sebesar 0,298, T-Statistics sebesar 4,693, dan P-Values sebesar 0,000. Nilai T-Statistics $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Selain itu, nilai F-Square sebesar 0,143 menunjukkan bahwa penempatan jabatan memberikan pengaruh dalam kategori small effect terhadap *Work Life Balance*, yang berarti penempatan jabatan tetap berkontribusi dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai meskipun pengaruhnya tidak sebesar kesesuaian kompetensi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa penempatan jabatan yang tepat berkontribusi terhadap peningkatan *Work Life Balance* melalui penurunan tingkat stres kerja, peningkatan efektivitas kerja, serta kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Tucunan & Gunawan, 2026). Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa penempatan jabatan yang sesuai merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan *Work Life Balance* pegawai pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok.

Pengaruh Pengaruh Kesesuaian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balance pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok. Hasil analisis menggunakan SmartPLS menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,518, T-Statistics sebesar 10,434, dan P-Values sebesar 0,000. Nilai T-Statistics $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Koefisien jalur sebesar 0,518 merupakan pengaruh langsung terbesar dalam model penelitian, yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, nilai F-Square sebesar 0,214 termasuk kategori medium effect, sedangkan nilai R-Square kepuasan kerja sebesar 0,626 menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi, penempatan jabatan, dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan 62,6% variasi kepuasan kerja pegawai.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kesesuaian kompetensi merupakan salah satu determinan utama kepuasan kerja. Pegawai yang bekerja sesuai dengan kompetensinya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, serta merasakan kepuasan kerja yang lebih besar. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kesesuaian kompetensi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan *Work Life Balance* sebagai variabel mediasi pada RSUD Serambi Madinah Kota Solok, dapat disimpulkan bahwa penempatan jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* serta kepuasan kerja, sedangkan kesesuaian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work Life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta terbukti memediasi secara parsial pengaruh kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi dan penempatan jabatan yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga melalui terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar pimpinan dan pengelola SDM RSUD Serambi Madinah Kota Solok memperkuat pengembangan kompetensi serta melakukan evaluasi dan penempatan jabatan secara berkala berdasarkan kompetensi, analisis jabatan, dan beban kerja, disertai penciptaan lingkungan kerja yang mendukung *Work Life Balance*. Pegawai diharapkan meningkatkan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemerintah Kota Solok diharapkan mendukung penerapan sistem merit, pengembangan kompetensi, dan penempatan jabatan yang objektif. Selanjutnya, peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, dan komitmen organisasi serta memperluas objek dan metode penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- Aisyah, & Sarah, P. (2026). Pengaruh *work life balance* dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Setda Kabupaten Pemalang. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.56444/jitpm.v5i2.3956>
- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2024). Pengaruh *self-efficacy* dan *work-life balance* terhadap *employee performance* melalui mediasi *employee engagement* pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong. 18(1), 408–421.
- Ardani, R. W. D., et al. (2026). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 4(3). <https://doi.org/10.55606/mri.v4i3.9896>
- Cahyaningsih, D. A. Y. P. (2024). Pengaruh *work-life balance*, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti. *Journal of Business Management Review*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Esty, N., Andri, Y., & Fadriansyah, I. (2025). Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pengalaman kerja sebagai pemoderasi. 3(3), 580–605.
- Kusumawati, W. (2024). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan work-life sebagai variabel mediasi pada karyawan di industri pertambangan*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Ningsih, A. A., et al. (2026). Pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. *Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4(2). <https://doi.org/10.61132/rimba.v4i2.2559>
- Octaviana, M., et al. (2026). Pengaruh *flexible working arrangement*, *work-life balance*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hearts Asesoris Surakarta. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 4(3). <https://doi.org/10.59031/jkpim.v4i3.894>
- Putri, A., Setyawan, A., & Mon, M. D. (2025). Kinerja karyawan: Peran keseimbangan kehidupan kerja, loyalitas kerja dan *job demand*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 26(2), 161–177.
- Ramdhana, F., & Astuti, R. (2025). Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel intervening pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 140–163.
- Ramdani, A. I., & Herdiyanti. (2026). Pengaruh *job stress* dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan shift malam di RSUD KHZ Musthafa Singaparna Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v4i3.4072>
- Riandhi, A. (2025). *Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi 5). Alfabeta.

- Sukmawati, R. A., Prihana, E., & Rusdiansah, B. (2025). Pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cianjur. *Journal of Public Policy and Management Review*, 13(3), 242–251.
- Tucunan, R. S., & Gunawan, H. M. (2026). Analisis pengaruh kompetensi karyawan dan *competence-job fit* terhadap kinerja bisnis dengan kepuasan dan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi (Sostech)*, 6(3), 1058–1078. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v6i3.32731>