



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR
UDARA HALIM PERDANAKUSUMA**

SKRIPSI

Bildani Husnul Fajar

1602025257

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR
UDARA HALIM PERDANAKUSUMA**

SKRIPSI

Bildani Husnul Fajar

1602025257

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 15 Juli 2020
Yang menyatakan,



Bildani Husnul Fajar
1602025257

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANGKASA
PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM
PERDANAKUSUMA**



Nama : **BILDANI HUSNUL FAJAR**

Nim : **1602025257**

Program Studi : **MANAJEMEN**

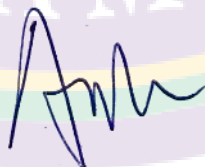
Tahun Akademik : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Sunarta, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

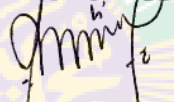
**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA
HALIM PERDANAKUSUMA**

Yang disusun oleh :
Bildani Husnul Fajar
1602025257

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 26 Agustus 2020

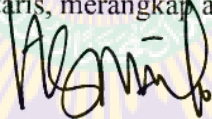
Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



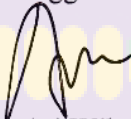
(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Eti Rochaeti, S.E., M.M.)

Anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

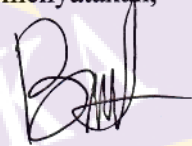
Sebagai mahasiswa akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bildani Husnul Fajar
NIM : 1602025257
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Tanggal : 10 November 2020
Yang menyatakan,


(Bildani Husnul Fajar)

ABSTRAK

Bildani Husnul Fajar (1602025257)

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Angkasa Pura II cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma yang berjumlah 60 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan menggunakan pengukuran skala likert, survey, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi liener berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Bildani Husnul Fajar (1602025257)

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE SATISFACTION PT. ANGKASA PURA II AIRPORT BRANCH HALIM PERDANAKUSUMA

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Work Life Balance, Leadership Style and Job Satisfaction

This study aims to determine the effect between work life balance and leadership style on job satisfaction. In this study quantitative methods are used. The population in this study were employees in the PT Angkasa Pura II branch of Halim Perdanakusuma Airport, amounting to 60 people as respondents. Data collection techniques are carried out through questionnaires using Likert scale measurements, surveys, interviews and literature studies. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing. The results showed that partially the Work Life Balance had a significant positive effect on Job Satisfaction and partially the Leadership Style had a significant positive effect on Job Satisfaction. Simultaneously the Work Life Balance and Leadership Style variables have a significant positive effect on Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Angkasa Pura II cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.M. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
3. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
4. Bapak Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
5. Bapak Pahman Habibi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan,

perhatian, arahan dan pemikiran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
7. Orang tua, nenek, kakek, kakak dan adik saya yang selalu memberikan do'a dan dukungan bagi saya selama pembuatan skripsi dan proses perkuliahan.
8. PT Angkasa Pura II cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma yang telah memberikan kesempatan saya untuk melakukan survey, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini dan memberikan semangat dalam menyelesaikan proses perkuliahan.
9. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 23 Juni 2020

Penulis,



Bildani Husnul Fajar

1602025257

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	5
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Telaah Pustaka	20
2.2.1 Kepuasan Kerja	20
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan kerja	20
2.2.1.2 Faktor Kepuasan Kerja	21
2.2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja	22
2.2.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	22
2.2.2.2 Komponen-Komponen Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	23

2.2.2.3	<i>Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja</i>	24
2.2.2.4	<i>Strategi Menciptakan Keseimbangan Kehidupan Kerja</i>	24
2.2.3	<i>Gaya Kepemimpinan</i>	26
2.2.3.1	<i>Pengertian Gaya Kepemimpinan</i>	26
2.2.3.2	<i>Macam-Macam Gaya Kepemimpinan</i>	27
2.2.3.3	<i>Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan</i>	28
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	33
2.3.1	<i>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan terhadap Kepuasan Kerja</i>	33
2.3.2	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja</i>	33
2.3.3	<i>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja</i>	34
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	37
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	37
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	40
3.3.1	<i>Populasi</i>	40
3.3.2	<i>Sampel</i>	41
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	41
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	41
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	42
3.5	<i>Uji Kualitas Data</i>	43
3.5.1	<i>Uji Validitas</i>	43
3.5.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	44
3.5.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	45
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	45
3.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	45
3.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	46
3.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	46
3.6.3	<i>Uji Heterokedasitas</i>	47
3.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	48

3.7 Analisis Koefisien Korelasi (R)	49
3.8 Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R Square (R^2).....	49
3.9 Pengujian Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Lokasi Penelitian	52
4.1.2 Sejarah Perusahaan.....	52
4.2 Hasil Dan Pembahasan.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.2 Analisis Per variabel.....	57
4.2.2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1).....	57
4.2.2.2 Gaya Kepemimpinan (X2).....	65
4.2.2.3 Kepuasan Kerja (Y).....	72
4.3 Uji Kualitas Data.....	78
4.3.1 Uji Validitas	78
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	80
4.3.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	81
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.3.4.1 Model Regresi Linier Berganda	82
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.4.1 Uji Normalitas	84
4.4.2 Uji Multikolinieraritas	85
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	86
4.4.4 Uji Autokorelasi	87
4.5 Analisis Koefisien Kolerasi (R)	88
4.6 Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R Square (R^2).....	90
4.7 Pengujian Hipotesis.....	91
4.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	91
4.7.2 Uji Stimultan (Uji F).....	92
4.8 Pembahasan.....	93

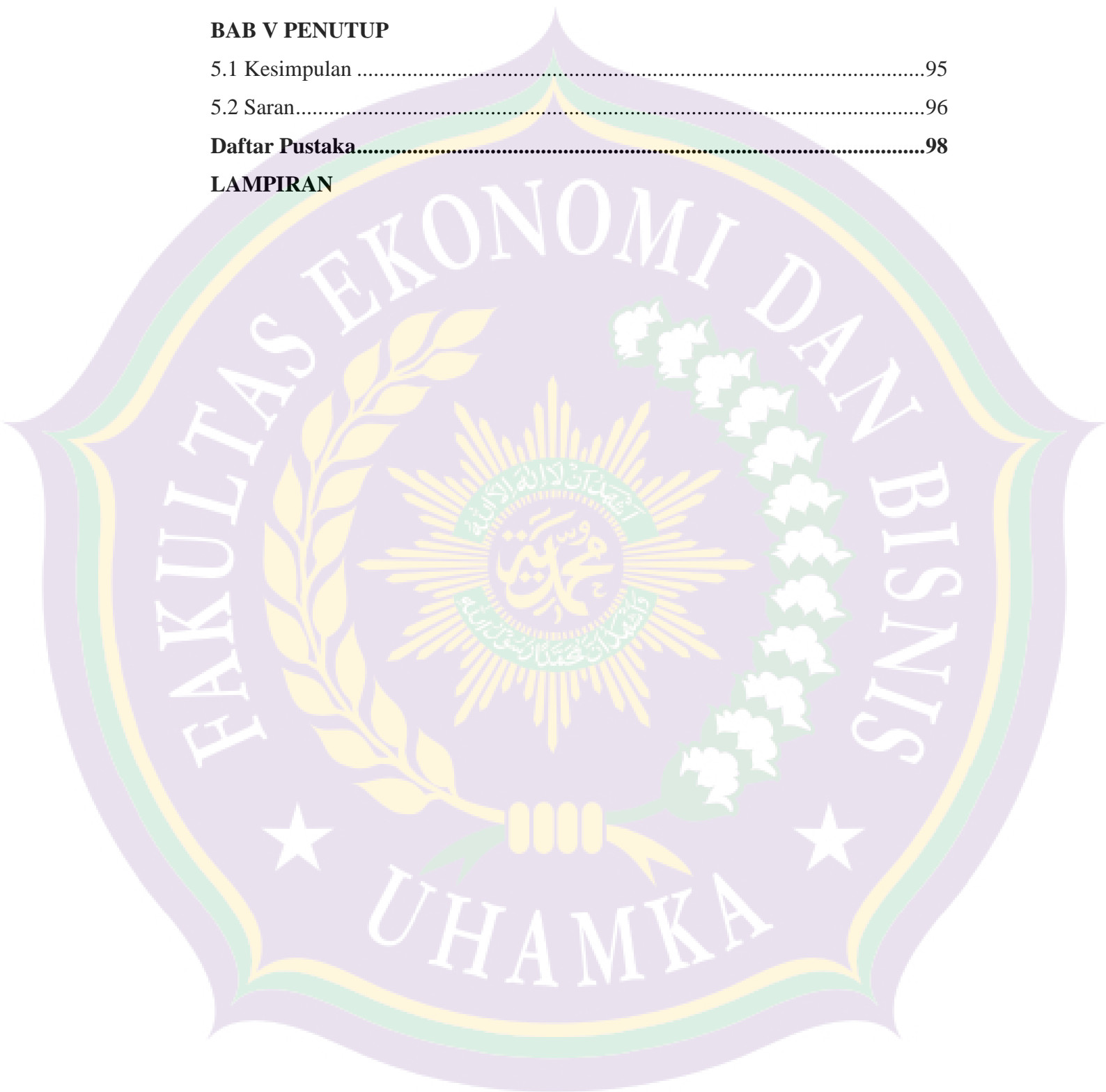
BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan95

5.2 Saran.....96

Daftar Pustaka.....98

LAMPIRAN

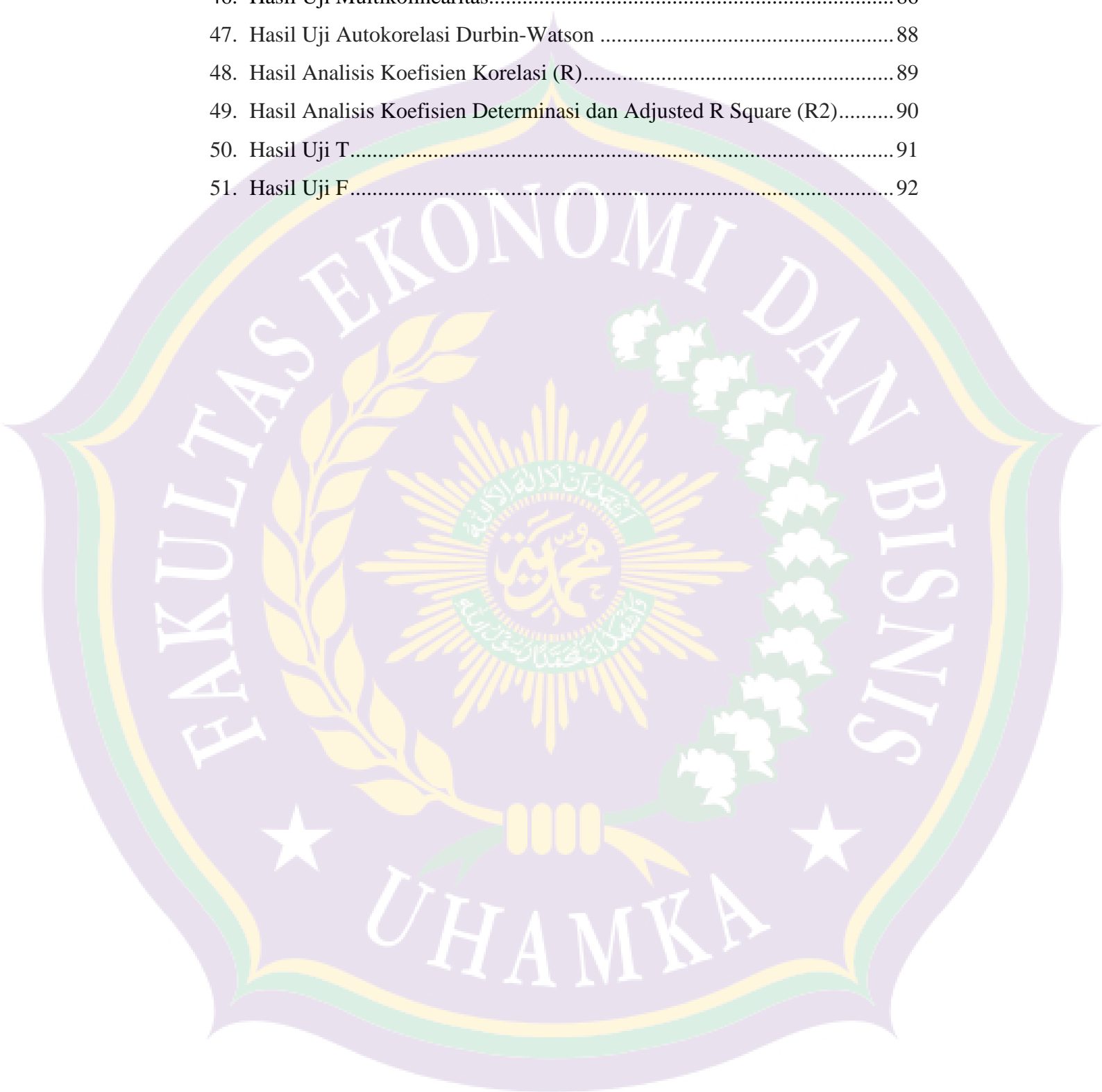


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
2.	Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.	Populasi Penelitian.....	41
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	43
5.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	48
6.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	49
7.	Jenis Kelamin Responden.....	54
8.	Usia Responden.....	55
9.	Pendidikan Terakhir Responden.....	56
10.	Penghasilan Responden.....	56
11.	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga	57
12.	Saya merasa tuntutan pekerjaan saat ini tidak menyita waktu bersama keluarga.....	58
13.	Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir saya.....	59
14.	Saya mampu membagi waktu aktivitas lainnya (liburan/refreshing) di tengah padatnya waktu bekerja.....	59
15.	Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan.....	60
16.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.....	60
17.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik.....	61
18.	Sepulang kerja saya masih dapat melakukan kegiatan sosial di lingkungan rumah.....	62
19.	Kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan saya tertunda.....	62
20.	Saya merasa tugas yang diberikan terlalu berlebihan sehingga harus berkerja	
21.	Skor dan Rata-rata Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1).....	64

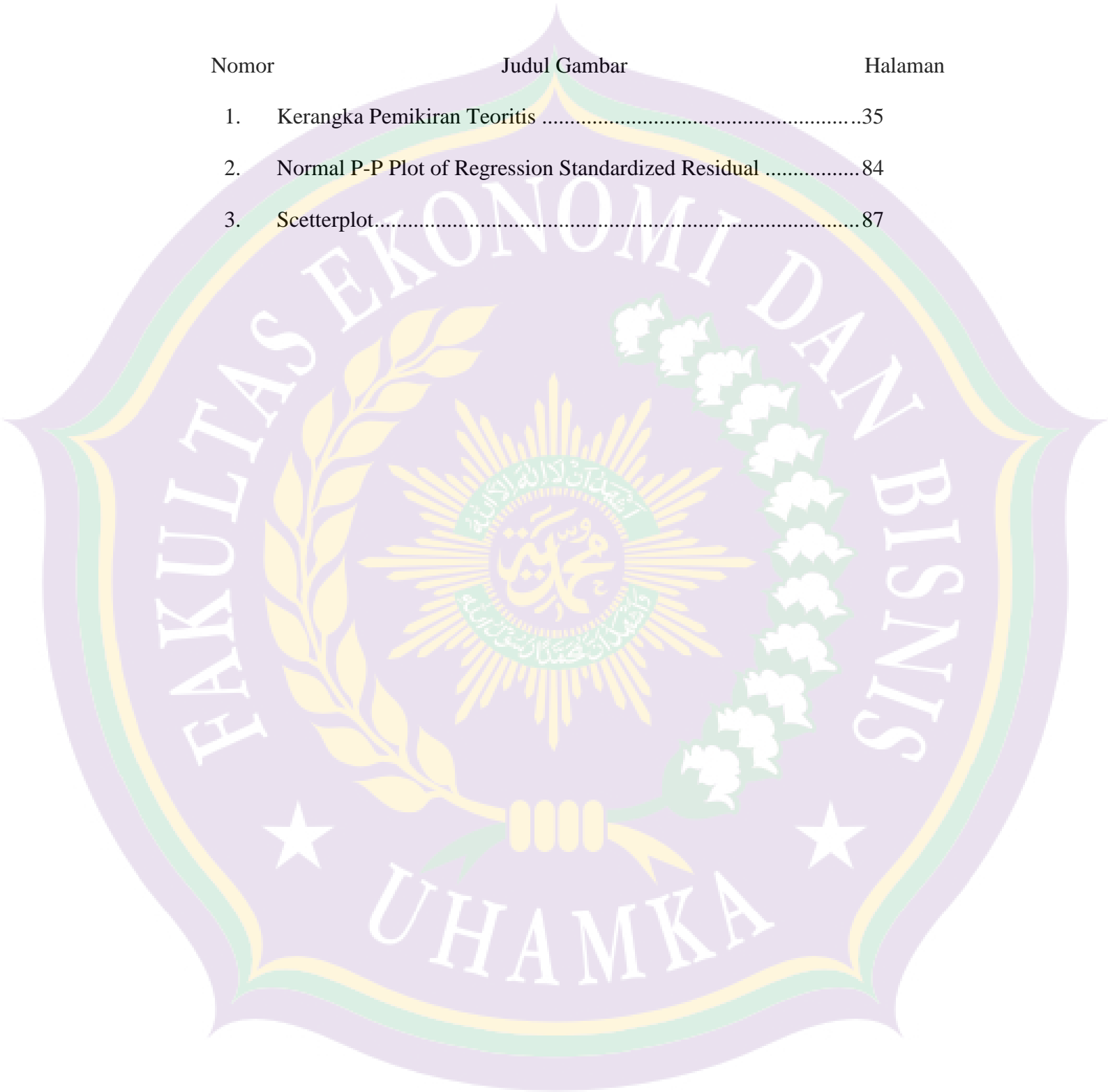
22. Pemimpin dalam organisasi ini menjalankan peran sebagai koordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi.....	65
23. Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	66
24. Atasan saya tidak mematok jadwal terselesaikannya suatu pekerjaan	67
25. Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.....	67
26. Atasan saya tidak menempatkan bawahan pada pembagian tugas yang jelas	
27. Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.....	68
28. Atasan saya tidak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan bawahan	69
29. Atasan saya tidak memerintahkan bawahan untuk menaati perintah dan aturan.....	70
30. Skor dan Rata-rata Indikator Gaya Kepemimpinan (X2)	71
31. Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan	72
32. Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya	73
33. Kejelasan promosi dapat memberikan motivasi kerja saya di dalam perusahaan	
34. Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan.....	73
35. Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.....	74
36. Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini	75
37. Karyawan kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	75
38. Skor dan Rata-rata Indikator Kepuasan Kerja (Y).....	77
39. Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	79
40. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	80
41. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	80
42. Hasil Uji Realibilitas	81
43. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	81
44. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	83
45. Hasil Uji Normalitas	85

46. Hasil Uji Multikolinearitas.....	86
47. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson	88
48. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	89
49. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R Square (R ²).....	90
50. Hasil Uji T.....	91
51. Hasil Uji F.....	92



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	35
2.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	84
3.	Scetterplot.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/28
2.	Identitas Responden	2/28
3.	Pernyataan Kuesioner Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	3/28
4.	Pernyataan Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	4/28
5.	Pernyataan Kuesioner Kepuasan Kerja	5/28
6.	Hasil Data Kuesioner Keseimbangan Kehidupan Kerja	6/28
7.	Hasil Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan	8/28
8.	Hasil Data Kuesioner Kepuasan Kerja	10/28
9.	Hasil Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	12/28
10.	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	13/28
11.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	14/28
12.	Hasil Uji Reliabilitas X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	15/28
13.	Hasil Uji Reliabilitas X2 (Gaya Kepemimpinan).....	15/28
14.	Hasil Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)	16/28
15.	Hasil Statistik Deskriptif	16/28
16.	Hasil Uji Normalitas.....	16/28
17.	Grafik Normalitas P-P Plot.....	17/28
18.	Hasil Uji Multikolinearitas	17/28
19.	Hasil Uji Heterokedastisitas	18/28
20.	Koefisien Korelasi Parsial	18/28
21.	Hasil Regresi Linear Berganda.....	19/28

22. Hasil Uji T	19/28
23. Hasil Uji F	19/28
24. Uji Koefisien Determinasi	19/28
25. Tabel r (df = 1-90)	20/28
26. Tabel t (df =41-80)	22/28
27. Tabel f (46-80)	23/28
28. Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$ (51-70)	24/28
29. Surat Tugas	25/28
30. Catatan Pembimbing 1	26/28
31. Catatan Pembimbing 2	27/28
32. Daftar Riwayat Hidup	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pemimpin dalam perusahaan sering kali berhadapan dengan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, baik dalam perekrutan, efisiensi, efektifitas hingga kepuasan kerja karyawannya. Sumber Daya Manusia (SDM) biasa disebut sebagai tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sehingga sumber daya manusia memiliki peran penting di perusahaan, karena tanpa manusia, organisasi tidak akan ada. Manusia adalah sumber yang berperan aktif dalam menjalankan roda industri dan organisasi dalam perusahaan. Hal ini semakin kuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh Hasibuan (2015) yakni manusia merupakan tenaga kerja yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi di perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pengembangan, pemeliharaan dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Bagi perusahaan, manusia dianggap penting sebagai sumber daya strategis organisasi. Mereka berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan berfungsi sebagai sumber keunggulan kompetitif asal mereka puas dengan pekerjaan mereka (Devi & Nagini, 2013). Setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan sikap umum bagi setiap individu. Ketika seseorang dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan semaksimal mungkin tentu nya ia akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian apabila karyawan merasakan kepuasan kerja maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, sehingga sumber daya

manusia (SDM) pada perusahaan akan meningkat dan akan merasakan adanya kepuasan kerja sendirinya.

Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang tidak mudah dilakukan oleh setiap perusahaan. Maka dari itu pemimpin dalam perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan. Karena kepuasan kerja adalah salah satu kunci pendorong pengembangan karir dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dengan pekerjaan di kantor, apabila karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan akan menghasilkan kemampuan di dalam diri untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan, kehidupan sosial untuk melayani semua tanggung jawab secara total dan karyawan akan semangat dalam bekerja.

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi sebuah hal berharga bagi setiap karyawan di perusahaan, jika pekerjaan yang di berikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan maka bisa lupa jam kerja. Akibatnya dalam sehari 50% karyawan menghabiskan waktu di tempat kerja, sehingga waktu untuk keluarga dan kehidupan sosial di lingkungan tempat tinggal jadi berkurang. Menurut survei yang dilakukan oleh *Society for Industrial and Organizational Psychology* pada kompasiana.com tahun 2018, dikatakan bahwa 70% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi waktu untuk bertemu dengan keluarga menjadi lebih singkat. Sedangkan rata-rata jam kerja di bidang distribusi dan marketing dalam sehari bisa 10 sampai 12 jam. Dalam hal ini tentu saja menimbulkan banyak faktor,

salah satunya adalah tuntutan perusahaan dan beban kerja yang cukup tinggi sehingga sangat mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan sehingga karyawan tidak merasakan kepuasan kerja.

PT Angkasa Pura II cabang Bandar udara Halim Perdanakusuma merupakan salah satu perusahaan penerbangan di Indonesia. Jika karyawan perusahaan merasa tidak merasakan kepuasan kerja dan tidak seimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka pekerjaan akan terganggu dan pekerjaan tersebut tidak akan optimal. Sehingga akan mempengaruhi keberlanjutan usaha perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan, terlihat adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja yaitu mengenai waktu dalam bekerja dengan kehidupan pribadinya. Mereka harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target diluar jam kerja, sehingga dalam hal ini berdampak langsung pada kehidupan pribadinya yang membuat karyawan kesulitan melakukan aktivitas lainnya diluar pekerjaannya dan harus mengorbankan peran mereka dalam keluarga hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa tidak merasakan kepuasan kerja.

Adapun faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh perilaku pemimpin dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan menggambarkan suatu kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seorang pemimpin. Pada dasarnya pemimpin di perusahaan sangat mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan, dimana harus

memiliki kemampuan seperti memberi perintah, memberi tugas, menegakan disiplin, memberikan teguran dan mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar tujuan organisasi tercapai dan dengan adanya pemimpin yang baik dapat menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya kepada karyawan.

Beberapa peneliti terdahulu sudah melakukan penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu memiliki perbedaan antara peneliti satu dengan peneliti lainnya. Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Fenia, 2018) variabel *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu semakin seimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Arunika, 2015) variabel *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) tidak berpengaruh atau negatif terhadap kepuasan kerja, karena dengan adanya beban kerja yang terlalu banyak karyawan tidak bisa membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinurat, 2017) variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu perilaku yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan kepada bawahannya sangat baik sehingga karyawan merasa puas dengan adanya pemimpin yang baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ali, 2018) variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh atau negatif terhadap kepuasan kerja, karena pemimpin di perusahaan bersikap tidak adil terhadap bawahannya sehingga karyawan tidak merasa puas dengan perilaku pemimpin.

Dari pemaparan permasalahan dan *reseach gap* dapat dilihat bahwa pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan guna menunjang kepuasan kerja di dalam perusahaan, Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut:

“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti akan mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi yaitu:

1. Pekerja dapat mengatur waktu yang baik (seimbang) antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi
2. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga karyawan harus lembur
3. Sikap pemimpin yang baik dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja
4. Pemimpin selalu selalu memberi motivasi kepada karyawan
5. Kepuasan kerja karyawan belum optimal

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka agar pembahasan skripsi tidak meluas ke masalah lain serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini hanya membahas masalah Variabel

Bebas (*Independent*) yaitu variable yang mempengaruhi yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) serta Variabel Terikat (*Dependent*), Variabel yang dipengaruhi yaitu Kepuasan Kerja (Y).

1.2.3 Perumusan Masalah

Dari batasan masalah di atas, maka dibuat rumusan masalah yang di harapkan bermanfaat dalam upaya mencari jawaban mengenai masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma

3. Untuk mengetahui pengaruh kehidupan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - 1) Untuk menambahkan pengetahuan serta wawasan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian terkait kepuasan kerja.
 - 2) Untuk mengasah kemampuan mahasiswa dalam menganalisis suatu permasalahan.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
 - 1) Sebagai bahan masukan dalam pengembangan pendidikan dan dapat memeberikan konstribusi bagi pengembangan teori khususnya konsentrasi sumber daya manusia
 - 2) Serana refrensi bagi penelitian selajutnya
3. Bagi Perusahaan
 - 1) Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan kajian sebagai suatu acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa digunakan perusahaan dan mengetahui komitmen karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Karnila & Didiek Wijaya Agustian. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 7-15.
- Anwar Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Arunika, MMA dan Kottawatta, H. (2015). *The Effect of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction among Non Executives in the Public Banking Sector in Colombo District*, *Human Resource Management Journal*, 3,(1), 60-71.
- Babalola, Sunday Samson. (2018). *The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment*. *Journal of Applied Bussines Research*, 35(3). 935-946.
- Basna, Frengky. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 319-334.
- Bryan J. Tampi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado), *Jurnal Acta Diurna*, 3(4), 1-20.
- Collin, CJ & Clark, K. D. (2000). *Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: the role of human resource in creating organizational competitive advantage*. *Acad Manage Journal*, 46(6), 740-751.
- Eko Widodo,Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatta, Muhammad dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja

- Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1). 70-80.
- Hudson. (2005). *The case for work-life balance*. Australia: Hudson Highland Group.
- I Made Devan Ganapathi. (2016). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 1-11.
- Imam, Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Imam, Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indah, D. Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.43(1), 1-9.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Kanwar et al. (2014). *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. The Journal of Business Perspective*. 13(2) 1-12.
- Lumonon, Renaldo, dkk. (2019). Pengaruh *Work life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 7(2), 4671-4680.
- Maslichah, Nur Intan & Kadarisman Hidayat (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Preeti Singh Ms dan Dr Parul Khanna. (2014). *Work-life balance – A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*.
- Priyatna, Agus Heri & Made Subidi (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845-872.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.

- Priyatno, Duwi. (2016). Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Gaya Media, Yogyakarta.
- Poluan, Alfian Ranny. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(4), 347-356.
- Rama, Devi & Nagini A. (2013). *Work-life Balanace and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in Private Bangking Sector*. *Skyline Business Journal*, 9(1), 50-54.
- Robbins, Stephen. (2013). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P & Coulter Mary. (2015). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Rohmah, Shindy Latifah Ar. (2019), Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia. E-Library Unikom, 1-8.
- Romdani, Edi, dkk (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Bina Sarana Sukses. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 1-7.
- Setyosari, Punaji. (2013). Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Sinurat, Elprida. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama, Lombok: Holistica
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014?). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014*
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB UHAMKA
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior: Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Udin, Nafi. (2015). *Pengaruh worklife balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Bank Agroniaga tbk cabang Bandung*. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 24-38.
- Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Umi Narimawati, dkk. (2014). *Penulisan Karya Ilmia: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Penerbit Genesis.
- Yanoto, Alfian. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pt.Nutrifood Indonesia Di Surabaya*. *Jurnal Agora*, 6(1), 1-10.