BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Bandara (Bandar Udara) Syamsudin Noor Banjarmasin, terletak di Kelurahan Syamsudin Noor, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan, memiliki sejarah panjang sejak didirikan pada tahun 1936 dengan nama Lapangan Terbang Ulin. Bandara ini awalnya dibangun untuk mendukung penerbangan militer pada masa kolonial. Pada tahun 1944, pemerintahan pendudukan Jepang membangun landasan pacu pertama dengan panjang 2.220 M dan lebar 45 M. Namun, bandara ini mengalami kerusakan parah akibat serangan sekutu di akhir Perang Dunia II.

Pada tahun 1948, landasan pacu direnovasi oleh pemerintahan Belanda (NICA) dengan pondasi yang diperkuat. Setelah pengakuan kedaulatan Indonesia pada tahun 1949, pengelolaan bandara dialihkan kepada pemerintah Indonesia melalui Departemen Perhubungan. Pada tahun 1970, nama Lapangan Terbang Ulin resmi diganti menjadi Bandar Udara Syamsudin Noor, untuk menghormati jasa Letnan Udara Satu Anumerta Syamsudin Noor, seorang pahlawan nasional asal Kalimantan Selatan.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan penerbangan, status bandara ditingkatkan menjadi bandara sipil pada tahun 1975. Berbagai pengembangan

dilakukan, termasuk pembangunan landasan pacu baru pada tahun 1977 yang mampu melayani pesawat DC-9, serta peningkatan kapasitas untuk melayani pesawat berbadan lebar seperti Boeing 767 pada tahun 1990-an.

Pengelolaan bandara sepenuhnya diserahkan kepada PT Angkasa Pura Indonesia, sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang aviasi dan pariwisata. PT Angkasa Pura Indonesia merupakan salah satu anggota holding PT Aviasi Pariwisata Indonesia (Persero), yang mengelola berbagai bandara komersial di Indonesia. Didirikan pada tahun 1964, perusahaan ini saat ini mengelola 15 bandara komersial di berbagai wilayah Indonesia, termasuk Bandara Syamsudin Noor di Banjarmasin.

Sebagai pengelola Bandara Syamsudin Noor, PT Angkasa Pura Indonesia memainkan peran penting dalam mendukung industri penerbangan di Kalimantan Selatan. Terminal baru bandara mulai beroperasi pada 10 Desember 2019 dan diresmikan oleh Presiden Joko Widodo pada 18 Desember 2019. Terminal ini dirancang untuk melayani hingga 7 juta penumpang per tahun dan dapat menampung pesawat besar seperti Airbus A330 dan Boeing 787 Dreamliner. Dengan luas area 257 hektar, Bandara Syamsudin Noor kini menjadi pintu utama yang menghubungkan Kalimantan Selatan dengan berbagai wilayah lainnya, mendukung pertumbuhan pariwisata, ekonomi, dan konektivitas regional. Kantor cabang PT Angkasa Pura Indonesia di lingkungan bandara memainkan peran penting dalam memastikan kualitas layanan dan operasional yang optimal.[1]

[1] Bandar Udara Syamsudin Noor, "Sejarah PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin," n.d., https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Syamsudin_Noor.

2. Letak Geografis Kantor cabang PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Kantor cabang PT Angkasa Pura Indonesia, yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional Bandar Udara Syamsudin Noor, berlokasi di Kelurahan Syamsudin Noor, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan. Secara geografis, lokasi kantor ini sangat strategis karena berada di kawasan penyangga antara dua kota besar, yakni Banjarmasin dan Banjarbaru.

Jarak kantor ini dari pusat Kota Banjarmasin, yang merupakan kota terbesar sekaligus ibu kota Provinsi Kalimantan Selatan, sekitar 30 KM ke arah tenggara. Sementara itu, kantor ini hanya berjarak 10 KM dari pusat Kota Banjarbaru, menjadikannya mudah diakses dari kedua kota tersebut. Lokasinya yang strategis tidak hanya mempermudah aksesibilitas bagi masyarakat, tetapi juga memberikan dukungan penting bagi kelancaran operasional bandara.

Kantor ini terletak dalam satu lingkungan dengan Bandar Udara Syamsudin Noor, sehingga mempermudah koordinasi dalam pengelolaan fasilitas dan layanan bandara. Posisi ini juga mendukung efisiensi pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari, baik dalam hal pelayanan kepada pengguna jasa, pengawasan infrastruktur, maupun kerja sama dengan mitra dan pihak terkait lainnya. Keberadaan kantor ini menjadi bagian integral dari sistem manajemen yang memastikan keberlangsungan dan kualitas layanan di bandara tersebut.[2]

[2] Bandar Udara Syamsudin Noor, "Letak Geografis Kantor Cabang PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin," Wikipedia, n.d., https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Syamsudin_Noor.

3. Visi dan Misi PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

a. VISI

Menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekadar operator bandar udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahtamahan khas Indonesia.

b. MISI

1) Memberikan layanan berskala global dalam standar keselamatan, keamanan, dan kenyamanan terbaik.
2) Meningkatkan nilai pemangku kepentingan.
3) Menjadi mitra pemerintah dan penggerak pertumbuhan ekonomi.
4) Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreativitas dan inovasi.
5) Memberikan kinerja pelayanan bandar udara yang prima dalam memenuhi harapan stakeholder melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul.
6) Memberikan kontribusi positif pada kelestarian lingkungan.[3]

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, yaitu dari tanggal 15 Juli 2024 hingga 29 Januari 2025, bertempat di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Proses penelitian dimulai

[3] PT Angkasa Pura I, "Visi Misi PT Angkasa Pura Indonesia," 2025, https://apknow.ap1.co.id/app/index/visi_misi.

dengan studi pendahuluan pada 15 Juli 2024, dimana peneliti mewawancarai seorang karyawan dari PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin untuk mendapatkan gambaran awal mengenai institusi tersebut. Pada 17 Juli 2024, peneliti melakukan wawancara lanjutan dengan seorang karyawan lainnya untuk memperdalam informasi yang telah diperoleh, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konteks dan kebutuhan penelitian.

TABEL 4. 1 PELAKSANAAN PENELITIAN

Hari/Tanggal	Kegiatan
15 Juli - 17 Juli 2024	Wawancara dan observasi awal
27 Juli 2024	Seminar proposal
24 Desember 2024	Menyerahkan surat riset
9 Januari - 22 Januari 2025	Pengambilan data
24 April 2025	Sidang munaqasyah

Setelah tahap pendahuluan selesai dilakukan seminar proposal pada 27 Juli 2024, peneliti resmi menyerahkan surat izin riset kepada pihak PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin pada 24 Desember 2024. Kemudian, tanggal 9 hingga 22 Januari 2025, peneliti melanjutkan pengumpulan data utama dengan penyebaran kuesioner atau angket kepada seluruh karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin melalui media online dan offline (secara langsung). Selain itu, peneliti juga meminta data terbaru mengenai jumlah karyawan yang ada saat ini. Kemudian penelitian ini telah diuji melalui sidang munaqasyah yang dilaksanakan pada tanggal 24 April 2025.

C. Data Demografis Responden

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin yang berjumlah 254 orang karyawan termasuk karyawan tetap dan outsourcing. Berikut data jumlah karyawan per divisi.

TABEL 4. 2 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN KATEGORI

No	Kategori	Jumlah Karyawan
1.	Legal & Compliance	2 Karyawan
2.	Stakeholder Relation	3 Karyawan
3.	Safety Management System & Occupational Safety Health	2 Karyawan
4.	Quality, Risk & Performance Management	2 Karyawan
5.	Airport Environment	2 Karyawan
6.	Airport Operation Air Side	12 Karyawan
7.	Airport Operation Land Side, Terminal & Services Improvement	16 Karyawan
8.	Airport Rescue & Fire Fighting	35 Karyawan
9.	Airport Security	97 Karyawan
10.	Airport Facilities	6 Karyawan
11.	Airport Equipment	17 Karyawan
12.	Airport Technology	7 Karyawan
13.	Airport Aeronautical	10 Karyawan

No	Kategori	Jumlah Karyawan
14.	Airport Non Aeronautical	6 Karyawan
15.	Accounting	3 Karyawan
16.	Finance	8 Karyawan
17.	Human Capital Business Partner	4 Karyawan
18.	General Services	7 Karyawan
19	General Manager	5 Karyawan
20	Procurement	2 Karyawan
21	Airport Operation, Services & Security	5 Karyawan
22	Airport Administration	1 Karyawan
23	Airport Commercial	1 Karyawan
24	Airport Technical	1 Karyawan
Jumlah Karyawan		**254 Karyawan**

Dari total populasi yang ada, peneliti menetapkan sebanyak 153 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Untuk memahami karakteristik responden secara lebih mendalam, peneliti mengelompokkan karyawan ke dalam beberapa kategori berdasarkan variabel demografis, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai profil karyawan sebagai subjek penelitian.[4]

[4] Human Capital Business Partner, "Data Pegawai PT Angkasa Pura Indonesia (22-01-2025)," 2025.

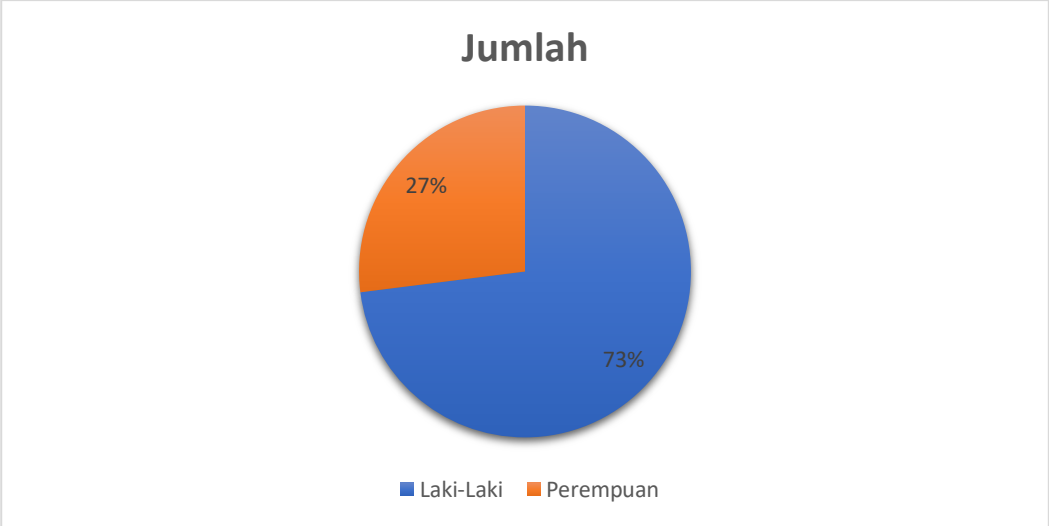
1. Data Demografis Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

TABEL 4. 3 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	112	73%
2.	Perempuan	41	27%
JUMLAH		**153**	**100%**

Berdasarkan hasil analisis data demografis yang disajikan pada Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini. Tercatat sebanyak 112 responden laki-laki, yang setara dengan 73% dari total responden. Sementara itu, jumlah responden perempuan tercatat sebanyak 41 responden, yang setara dengan 27% dari total responden.



GAMBAR 4. 1 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS JENIS KELAMIN

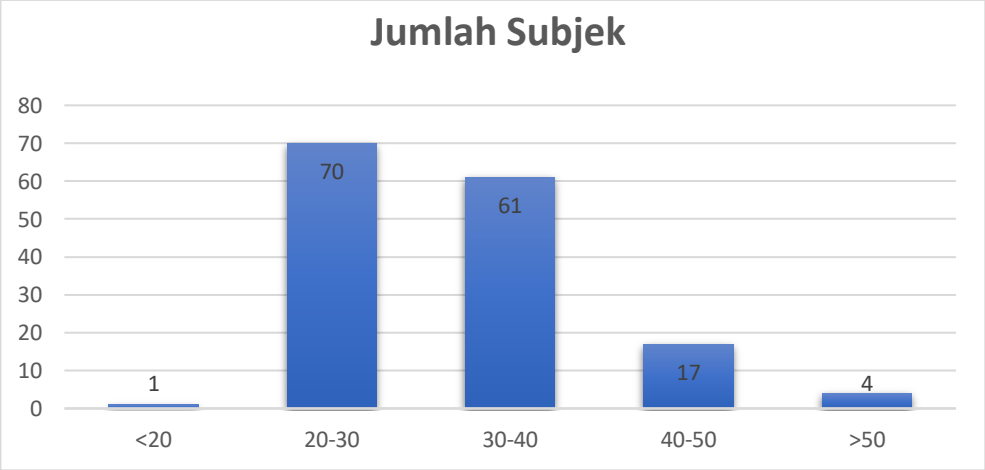
2. Data Demografis Subjek Berdasarkan Usia

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan usia karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 4 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Subjek	Presentase
< 20	1	1%
20 – 30	70	45%
30 – 40	61	40%
40 – 50	17	11%
> 50	4	3%
JUMLAH	**153**	**100%**

Berdasarkan analisis data demografis yang ditampilkan pada Tabel 4.4, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 20-30 tahun. Kelompok usia ini mencakup 70 responden, yang setara dengan 45% dari total jumlah responden yang ada.



GAMBAR 4. 2 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN USIA

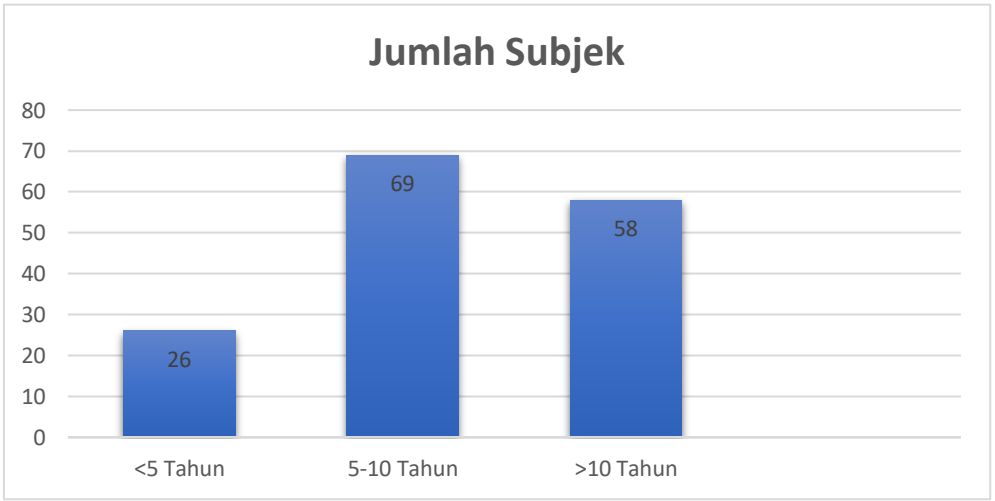
3. Data Demografis Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan usia karyawan sebagai berikut:

TABEL 4. 5 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Subjek	Presentase
< 5 Tahun	26	17%
5 - 10 Tahun	69	45%
> 10 Tahun	58	38%
JUMLAH	**153**	**100%**

Berdasarkan analisis data demografis yang ditampilkan pada Tabel 4.5, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang masa kerja 5-10 tahun. Kelompok masa kerja ini mencakup 69 responden, yang setara dengan 45% dari total jumlah responden yang ada.



GAMBAR 4. 3 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN MASA KERJA

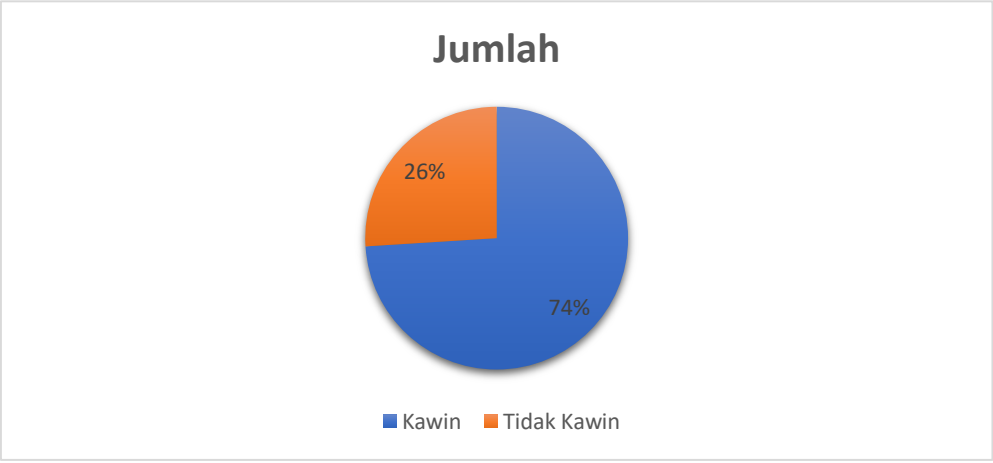
4. Data Demografis Subjek Berdasarkan Status Perkawinan

Data demografis subjek yang diperoleh berdasarkan Status Perkawinan sebagai berikut:

TABEL 4. 6 DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

Status Perkawinan	Jumlah Subjek	Presentase
Kawin	113	74%
Tidak Kawin	40	26%
JUMLAH	**153**	**100%**

Berdasarkan analisis data demografis yang disajikan dalam Tabel 4.6, mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari kelompok dengan status perkawinan menikah. Jumlah responden dalam kategori ini mencapai 113 orang, yang setara dengan 74% dari total responden.



GAMBAR 4. 4 DIAGRAM DATA DEMOGRAFIS BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Suatu penelitian dianggap valid jika mampu mengukur aspek yang ingin diteliti serta menyajikan data dari variabel-variabel yang dianalisis secara tepat.[5] Menurut Hardani dkk Uji validitas memegang peranan krusial karena memastikan keakuratan pengukuran dalam skala yang telah ditetapkan. Validitas juga menjamin bahwa variabel-variabel yang digunakan mampu menentukan hubungan antara suatu peristiwa atau fenomena.[6]

Pengujian dilakukan menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji signifikansi ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.[7]

Proses pengambilan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hasil perhitungan (r hitung) dengan nilai r yang terdapat pada tabel Product Moment (r tabel). Adapun kriteria keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

---

[5] Musrifah Mardiani Sanaky, "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah," *Jurnal Simetrik* 11, no. 1 (2021): 432–39, https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615.

[6] Nur Hikmatul Auliya Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, vol. 5, 2020.

[7] Agung Sakti Gregorian Loindong, Bernhard Tewal, and Greis M. Sendow, "Pengaruh Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon)," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11, no. 4 (2023): 110, https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021.

a. Jika nilai r hitung ≥ r abel, maka item dinyatakan valid.

b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan melibatkan 153 responden, dan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Nilai r tabel ditentukan berdasarkan (*degree of freedom*). Pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 untuk uji dua arah, dengan df = 151, nilai r tabel menurut tabel *Product Moment* adalah 0,1587. Nilai ini digunakan untuk menguji validitas setiap item dalam kuesioner.

df = N - 2 = 153 - 2 = 151

Pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05) untuk uji dua arah, dengan derajat kebebasan (df) sebesar 151, nilai r tabel menurut tabel Product Moment adalah 0,1587. Nilai ini digunakan untuk menguji validitas setiap item dalam kuesioner.

1) Hasil Uji Validitas Variabel *Work life Balance*

Skala variabel *Work life Balance* yang digunakan dalam uji coba berjumlah 17 item dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 7 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORK LIFE BALANCE*

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,197	0,1587	Valid
2	0,401	0,1587	Valid
3	0,435	0,1587	Valid
4	0,416	0,1587	Valid
5	0,480	0,1587	Valid
6	0,387	0,1587	Valid

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
7	0,452	0,1587	Valid
8	0,498	0,1587	Valid
9	0,533	0,1587	Valid
10	0,579	0,1587	Valid
11	0,260	0,1587	Valid
12	0,569	0,1587	Valid
13	0,527	0,1587	Valid
14	0,317	0,1587	Valid
15	0,196	0,1587	Valid
16	0,127	0,1587	Tidak Valid
17	0,288	0,1587	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 hasil analisis menunjukkan bahwa pada skala instrumen *Work Life Balance*, terdapat satu item yang dinyatakan tidak valid. Hal ini disebabkan oleh nilai *r* hitung pada item-item tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai *r* tabel sebesar 0,1587. Oleh karena itu, item-item yang tidak memenuhi kriteria validitas tersebut akan dihapus dari instrumen untuk memastikan keakuratan.

Setelah menghapus item-item yang tidak valid, dilakukan kembali uji validitas pada item-item yang tersisa. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memastikan bahwa setiap item memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan standar penelitian. Proses ini dirancang untuk mengidentifikasi item-item yang memenuhi kriteria kelayakan dan relevan sebagai bagian dari instrumen penelitian. Instrumen yang telah memenuhi syarat validitas akan digunakan

sebagai alat utama dalam proses pengumpulan data pada tahap penelitian berikutnya. Dengan demikian, langkah ini diharapkan dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan data yang dikumpulkan, sekaligus memperkuat validitas keseluruhan penelitian.

TABEL 4. 8 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *WORK LIFE BALANCE*

Item	**r Hitung**	**r Tabel**	**Keterangan**
1	0,197	0,1587	Valid
2	0,401	0,1587	Valid
3	0,435	0,1587	Valid
4	0,416	0,1587	Valid
5	0,480	0,1587	Valid
6	0,387	0,1587	Valid
7	0,452	0,1587	Valid
8	0,498	0,1587	Valid
9	0,533	0,1587	Valid
10	0,579	0,1587	Valid
11	0,260	0,1587	Valid
12	0,569	0,1587	Valid
13	0,527	0,1587	Valid
14	0,317	0,1587	Valid
15	0,196	0,1587	Valid
17	0,288	0,1587	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir item pada skala instrumen Kinerja dinyatakan valid, karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0,1587**.**

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Skala variabel Kinerja yang digunakan dalam uji coba berjumlah 18 item dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

TABEL 4. 9 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,619	0,1587	Valid
2	0,640	0,1587	Valid
3	0,409	0,1587	Valid
4	0,644	0,1587	Valid
5	0,677	0,1587	Valid
6	0,374	0,1587	Valid
7	0,709	0,1587	Valid
8	0,668	0,1587	Valid
9	0,377	0,1587	Valid
10	0,619	0,1587	Valid
11	0,689	0,1587	Valid
12	0,473	0,1587	Valid
13	0,676	0,1587	Valid
14	0,282	0,1587	Valid
15	0,232	0,1587	Valid
16	0,560	0,1587	Valid
17	0,248	0,1587	Valid
18	0,243	0,1587	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil analisis menunjukkan bahwa pada skala instrument kinerja, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir item pada skala

instrumen Kinerja dinyatakan valid, karena nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel 0,1587.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *perhitungan Alpha Cronbach*. Reliabilitas, atau keandalan, mengacu pada tingkat konsistensi suatu instrumen atau serangkaian alat ukur dalam menghasilkan data. Keandalan ini dapat terlihat dari hasil pengukuran yang sama ketika alat ukur digunakan kembali (uji ulang) atau, dalam pengukuran yang lebih subjektif, dari kesamaan skor yang diberikan oleh dua penilai berbeda (reliabilitas antar penilai).[8] Ghozali menjelaskan Suatu instrumen penelitian dianggap andal (reliable) jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6.[9]

Penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang diinterpretasikan sesuai dengan pedoman reliabilitas sebagai berikut:

TABEL 4. 10 KAIDAH RELIABILITAS GUILFORD

Kriteria	**Koefisien Reabilitas**
>0,90	Reabilitas Sempurna
0,70-0,90	Reabilitas Tinggi
0,50-0,70	Reabilitas Sedang
<0,50	Reabilitas Rendah

[8] Sanaky, "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah."

[9] Rokhmad Slamet and Sri Wahyuningsih, "Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker," *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 2 (2022): 51–58, https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428.

TABEL 4. 11 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	**Cronbach's Alpha**	**Keterangan**
Work Life Balance	0,653	Reabilitas Sedang
Kinerja	0,803	Reabilitas Tinggi

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dan memenuhi kriteria reliabilitas. Oleh karena itu, instrumen penelitian untuk kedua variabel dianggap reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data penelitian.

E. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis deskriptif bagian ini mendeskripsikan tingkat kategori dari kedua variabel penelitian. Tujuan dari analisis deskriptif yakni dapat memberikan gambaran analisis terhadap data yang telah dikumpulkan. Melalui analisis deskriptif, dapat diperoleh nilai mean dan standar deviasi yang digunakan untuk menentukan distribusi frekuensi data serta menghitung tingkat kategorisasi pada setiap masing-masing variabel penelitian.

1. Kategorisasi Variabel *Work Life Balance*

Perhitungan kategorisasi data pada variabel *work life balance* dihitung menggunakan rumus berikut:

Xmin = 1 x 16 = 16

Xmax =16 x 4 = 64

Range = 64 -16 = 48

Mean = 64 + 16/2 = 40

SD = 48/2 = 8

TABEL 4. 12 KRITERIA DATA DESKRIPTIF VARIABEL *WORK LIFE BALANCE*

RENDAH	X < M – 1SD X < 40 – 8 X < 32
SEDANG	M – 1SD ≤ X < M + 1SD 40 – 8 ≤ X < 40 + 8 32 ≤ X < 48
TINGGI	M + 1SD ≤ X 40 + 8 ≤ X 48 ≤ X

TABEL 4. 13 HASIL DATA DESKRIPTIF VARIABEL *WORK LIFE BALANCE*

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	53	34.6	34.6	34.6
	TINGGI	100	65.4	65.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa tingkat *Work Life Balance* di kalangan karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, pada kategori rendah 0% (0 subjek), kategori sedang 34,6% (53 subjek), kategori tinggi 65,4% (100 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *work lfe balance* pada PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dominan dalam kategori tinggi dengan persentase 65,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, yang berpotensi memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini juga dapat mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mendukung keseimbangan tersebut melalui kebijakan atau lingkungan kerja yang kondusif.

2. Kategorisasi Variabel Kinerja

Perhitungan kategorisasi data pada variabel *work life balance* dihitung menggunakan rumus berikut:

Xmin = 1 x 18 = 18

Xmax =18 x 4 = 72

Range = 72 - 18 = 54

Mean = 72 + 18/2 = 45

SD = 54/6 = 9

TABEL 4. 14 KRITERIA DATA DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA

RENDAH	$X < M - 1SD$ $X < 45 - 9$ $X < 36$
SEDANG	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $45 - 9 \leq X < 45 + 9$ $36 \leq X < 54$
TINGGI	$M + 1SD \leq X$ $45 + 9 \leq X$ $54 \leq X$

TABEL 4. 15 HASIL DATA DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	33	21.6	21.6	21.6
	TINGGI	120	78.4	78.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 menunjuukan bahwa tingkat Kinerja di kalangan karyawan PT Angkasa Pura Indonesia, Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, pada kategori rendah 0% (0 subjek), kategori sedang 21,6% (33 subjek), kategori tinggi 78,4% (120 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pada PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dominan dalam kategori tinggi dengan persentase 78,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada tingkat yang terbilang tinggi. Kondisi ini juga dapat mencerminkan bahwa perusahaan telah berhasil menyediakan dukungan yang cukup untuk menjaga kinerja karyawan pada tingkat yang stabil dan baik.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah seberan data berdistribusi normal atau tidak.[10] Uji normalitas dilakukan untuk

[10] Ineu Sintia, Muhammad Danil Pasarella, and Darnah Andi Nohe, "Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran Di Jawa," *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, Dan Aplikasinya* 2, no. 2 (2022): 322.

menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model penelitian memiliki distribusi normal.

Pengujian ini menggunakan statistik *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* > 0,05.[11] Hasil uji normalitas ini menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) *for Window*s.

TABEL 4. 16 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.73667173
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 menunjukkan hasil uji normal normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai pada variabel *Work Life Balance* dan variabel kinerja dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,096 yang diperoleh dalam analisis menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 (0,096 > 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

[11] Lubis Tukimin Pratiwi Gusti, "Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD ADLI Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan," *Bisnis Mahasiswa*, 2021, 215.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel atau lebih yang dianalisis.[12] Uji linearitas juga dapat dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan tingkat signifikansi 5%. Dua variabel dianggap memiliki hubungan linear jika nilai signifikansi (*Deviation form linearity*) lebih besar dari 0,05. Pengujian linearitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) *for Window*s.[13]

TABEL 4. 17 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * WLB	Between Groups	(Combined)	955.486	18	53.083	2.442	.002
		Linearity	458.438	1	458.438	21.087	.000
		Deviation from Linearity	497.048	17	29.238	1.345	.175
	Within Groups		2913.233	134	21.741		
	Total		3868.719	152			

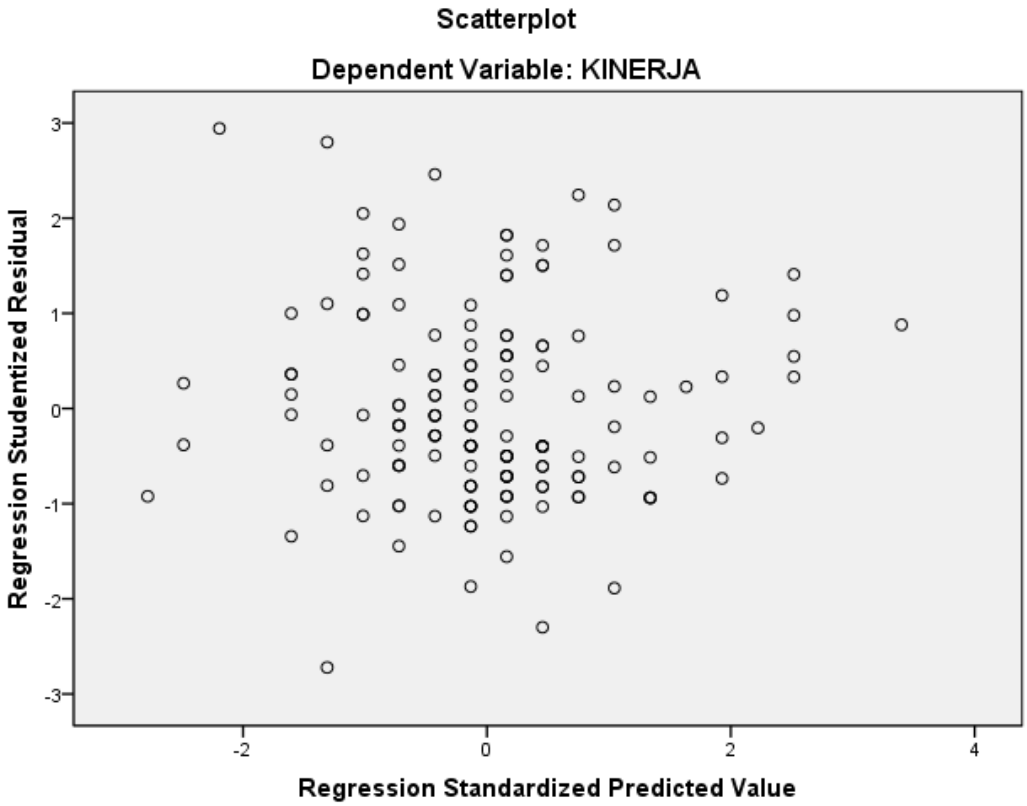
Pada tabel 4.17 hasil nilai signifikansi pada *Deviation form Linearity* sebesar 0,175, yang artinya lebih besar dari 0,05 (0,175 > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel *work life balance* dan variabel kinerja.

[12] Cruisietta Kaylana Setiawan et al., "Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10, no. 1 (2020): 1–9.

[13] Andry Roy, "Analisa Pengaruh Antara Rencana Belajar, Locus of Control Terhadap," *Journal on Education* 06, no. 02 (2024): 14700–710.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas, yang ditandai dengan adanya perbedaan varians residual di antara semua pengamatan dalam model regresi.[14]



GAMBAR 4. 5 *SCATTERPLOT* HASIL UJI *HETEROSKEDASTISITAS*

Berdasarkan Scatterplot yang terlihat pada gambar 4.5, titik-titik pada gambar tersebut tersebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 tanpa

[14] Aminatus Zahriyah et al., *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*, *Mandala Press*, 2021.

menunjukkan pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas.

F. Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesis untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) *for Window*s.

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Uji regresi memiliki dua syarat, yaitu data harus berdistribusi normal dan memiliki hubun gan linier, yang keduanya telah terpenuhi dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) *for windows*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana dapat ditentukan berdasarkan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi (p) < 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, sedangkan jika nilai signifikansi (p) > 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura

Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

b. Hipotesis Nol (Ho): Tidak terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

TABEL 4. 18 HASIL UJI HIPOTESIS

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.438	1	458.438	20.299	.000[a]
	Residual	3410.281	151	22.585		
	Total	3868.719	152			

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

TABEL 4. 19 HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.321	5.511		5.864	.000
	WLB	.511	.113	.344	4.505	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien *work life balance* (X) sebesar 0,511 dan nilai *constant* sebesar 32,321. Nilai tersebut menunjukkan angka yan positif, dengan persamaan regresinya yaitu: Y = 32,321 + 0,511 X. Interpretasi hasil uji regresi adalah sebagai berikut:

a. Angka *constant* sebesar 32,321 menunjukkan bahwa jika tidak ada *work life balance* (X), maka nilai kinerja (Y) hanya sebesar 32,321.
b. Angka koefisien regresi menunjukkan angka sebesar 0,511 angka tersebut menunjukkan setiap penambahan *work life balance* sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,511.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain, *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menilai sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, pengaruh X terhadap Y dapat diketahui melalui nilai "R Square," yang dinyatakan dalam bentuk persentase.

TABEL 4. 20 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344[a]	.118	.113	4.752

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) *for Window*s menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,344 yang mengindikasikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh dalam kategori yang cukup terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi "*R Square*" yang diperoleh adalah 0,118. Dengan demikian, besarnya koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

KP= r^2 X 100%

= 0,118 X 100%

=11,8%

Berdasarkan Table 4.20 nilai "*R Square*" yang diperoleh sebesar 0,118, yang mengindikasikan bahwa *work life balance* memiliki kontribusi yang positif pada variabel kinerja karyawan. Sementara itu, nilai "*R Square*" sebesar 0,118 atau setara dengan 11,8% menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 11,8%. Sisanya, yaitu 88,2 %, dipengaruhi oleh variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

G. Kontribusi Variabel

Teknik analisis data ini diterapkan untuk menentukan sejauh mana kontribusi masing-masing aspek dalam variabel dependen maupun independen. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi pada setiap aspek adalah sebagai berikut:

$$\text{Diketahui} = \frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel} \text{x} 100\%$$

Total data :16.148

Total data variabel work life balance :7.413

Total data variabel kinerja :8.785

1. Variabel *work life balance*

   a. WIPL *(Work Interference With Personal Life)*

   (Item: 1,2,3,4,5)

$$=\frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}\text{x}100\%$$

$$=\frac{503+443+433+478+494}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=\frac{2.280}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=32\%$$

   b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

   (Item: 6,7,8,9,10,11)

$$=\frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}\text{x}100\%$$

$$=\frac{491+400+454+419+490+400}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=\frac{2.654}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=35\%$$

   c. WEPL *(Work Enhancement Of Personal Life)*

   (Item: 12,13,14)

$$=\frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}\text{x}100\%$$

$$=\frac{459+472+399}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=\frac{1.330}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=17\%$$

d. PLEW *(Personal Life Enhancement Of Work)*

(Item:15, 16, 17)

$$=\frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}\text{x}100\%$$

$$=\frac{527+551}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=\frac{1078}{7.413}\text{x}100\%$$

$$=14\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel *work life balance* menunjukkan bahwa aspek kedua, yaitu PLIW *(personal ife interference with work)*, memiliki kontribusi terbesar terhadap *work life balance* dengan persentase sebesar 35%.

2. Variabel kinerja

a. *Task Performance*

(Item: 1, 5, 10, 13, 17)

$$=\frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}\text{x}100\%$$

$$=\frac{489+491+485+486+508}{8.735}\text{x}100\%$$

$$=\frac{2.459}{8.735}x100\%$$

$$=28\%$$

b. *Contextual Performance*

(Item:2,4,7,8,11,14,15,18)

$$=\frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}x100\%$$

$$=\frac{482+507+497+468+478+498+516+550}{8.735}\ 100\%$$

$$=\frac{3.996}{8.735}x100\%$$

$$=45\%$$

c. *Counterproductive Behavior*

(Item: 3, 6, 9, 12, 16)

$$=\frac{Jumlah\ total\ data\ aspek}{Jumlah\ total\ data\ variabel}x100\%$$

$$=\frac{403+432+498+457+490}{8.735}x100\%$$

$$=\frac{2.280}{8.735}x100\%$$

$$=26\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel kinerja menunjukkan bahwa aspek kedua, yaitu *contextual performance* memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja,dengan persentase sebesar 45%.

H. Pembahasan

Work life balance konsep keseimbangan kehidupan dan kerja banyak diteliti karena mencakup topik yang luas, termasuk penentuan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (seperti waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Selain itu, keseimbangan kehidupan dan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka terpenuhi melalui keseimbangan tersebut.[15] Dalam pandangan ini, *work life balance* tidak hanya menjadi persoalan pembagian waktu, tetapi juga bagaimana individu mampu mengelola peran dan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis.

Clark menegaskan bahwa *work life balance* menjelaskan mekanisme individu dalam mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga, sehingga keseimbangan dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik.[16] Pandangan ini diperkuat oleh Devi & Rani Individu yang mampu mengatur waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga akan merasakan kepuasan hidup yang mendalam. Kepuasan ini juga akan dirasakan oleh keluarga, menciptakan harmoni dan kebahagiaan dalam rumah tangga dengan adanya keseimbangan hidup.[17] Dengan kata lain, ketika karyawan merasa bahwa keduanya berada dalam keadaan

---

[15] Hizkia Panjaitan, Henry Eryanto, and Suherdi Suherdi, "Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X," *Jurnal Media Administrasi* 8, no. 1 (2023): 103, https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528.

[16] Sue Campbell Clark, "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance," *Human Relations* 53, no. 6 (2000): 747–70, https://doi.org/10.1177/0018726700536001.

[17] Rani Sheela Chitra Devi, "Work-Life Balance As A Determinant Of Life Satisfaction And Family Satisfaction- A Study Among Women In Bpo," *International Journal on Information Science and Computing*, 2012.

seimbang, mereka lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya.

Work Life Balance memiliki peran penting bagi individu maupun perusahaan. Dalam lingkungan perusahaan, *work life balance* mengacu pada keadaan di mana karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kebutuhan serta keinginan dalam kehidupan pribadi. Karena kesejahteraan karyawan merupakan aspek yang krusial, *Work life balance* berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan.[18] Dengan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersantai, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan, karyawan akan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan mereka. Hal ini berdampak positif terhadap motivasi serta kinerja mereka di tempat kerja.

Sisi lain, kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam konteks organisasi. Menurut Gloria dkk, Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.[19] Rizki & Nika juga menegaskan bahwa kinerja memiliki peran penting bagi suatu instansi, terutama kinerja pegawai yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai

---

[18] Ubaidillah Ubaidillah et al., "Strategi Pengelolaan Work Life Balance Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi" 5, no. 4 (2024): 267.

[19] Gloria Trifena Towoliu, Lucky OH Dotulong, and Genita G Lumintang, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati," *Jurnal EMBA* 11, no. 3 (2023): 935.

akan berdampak langsung pada kualitas kinerja instansi secara keseluruhan. Kinerja yang optimal dapat mendukung kelancaran operasional organisasi, sementara kinerja yang kurang baik dapat menghambat perkembangannya. Semakin tinggi kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, semakin besar pula kontribusinya terhadap pertumbuhan dan kemajuan organisasi.[20]

Dalam lingkungan kerja, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencakup proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menunjukkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam memenuhi ekspektasi perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang optimal bisa menjadi indikasi adanya hambatan, baik dari segi individu, tim, maupun lingkungan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, *work life balance* dan kinerja karyawan menjadi dua variabel utama yang diteliti untuk memahami sejauh mana keduanya memiliki hubungan dan saling mempengaruhi. *Work life balance* yang terjaga dengan baik diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Secara teori, ketika karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi dan profesionalnya seimbang, mereka akan lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan stres, penurunan motivasi, dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji

[20] Rizki Afri Mulia and Nika Saputra, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang," *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi* 1, no. 1 (2021): 1, https://doi.org/10.69989/t1m78k36.

hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu.

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan telah melalui uji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji coba pada skala *work life balance* menunjukkan bahwa nilai validitas berkisar antara 0,196 hingga 0,579, dengan 16 pernyataan yang dinyatakan valid. Sementara itu, nilai reliabilitas skala tersebut mencapai 0,653, yang tergolong reliabel. Adapun pada skala kinerja karyawan, hasil uji coba menunjukkan nilai validitas antara 0,232 hingga 0,709, dengan 18 pernyataan yang valid, serta nilai reliabilitas sebesar 0,803 yang juga dinyatakan reliabel. Setelah uji coba tersebut, skala penelitian ini kemudian didistribusikan kepada 153 responden yang merupakan karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif pada penelitian ini,menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi dengan persentase 65,4% atau 100 subjek, 34,6% atau 53 subjek masuk kategori sedang, dan 0% atau 0 subjek masuk kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin tidak ada kategori rendah hanya ada kategori tinggi dan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, yang berpotensi memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Kondisi ini juga

mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ ٧٧

Artinya: "*Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan*"

Dalam Tafsir Al-Mishbah karya M.Quraish Shihab, kandungan ayat Al-Qur'an pada surat Al-Qashash ayat 77. Ayat ini menekankan pentingnya menjadikan akhirat sebagai tujuan utama, sementara dunia hanyalah sarana untuk mencapainya. Hal ini ditegaskan dalam firman-Nya yang mengajak manusia untuk bersungguh-sungguh dalam meraih kebahagiaan akhirat melalui apa yang telah dianugerahkan oleh Allah. Dengan kata lain, semakin banyak rezeki yang diperoleh secara halal di dunia, semakin besar pula peluang untuk meraih kebahagiaan di akhirat, asalkan digunakan sesuai dengan petunjuk Allah SWT. Oleh karena itu, ayat ini tidak mengabaikan pentingnya kehidupan dunia, tetapi menegaskan bahwa dunia bukanlah tujuan akhir, melainkan alat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik di akhirat.[21]

Berdasarkan penjelasan di atas, menjelaskan bahwa manusia harus mampu memenuhi kebutuhannya baik di dunia maupun di akhirat. Kekayaan dan

[21] Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah, Pesan, Kesan, Dan Kreasi Al- Qur'an(Al-Mishbah Jilid 10)* (Tanggerang, 2005)

kecukupan di dunia seharusnya dijadikan sebagai sarana untuk memperoleh keridhaan Allah di akhirat. Oleh karena itu, selama hidup di dunia, manusia harus berbuat baik kepada sesama dan memenuhi kebutuhan duniawi demi mendapatkan ridha Allah SWT. Islam mengajarkan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat karena keduanya saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga, aspek kedua dalam variabel *work life balance*, yaitu PLIW (*Personal Life Interference With Work)*, memberikan pengaruh terbesar terhadap *work life balance* dengan kontribusi sebesar 35%. Dengan demikian, aspek ini menjadi faktor dominan dibandingkan aspek-aspek *work life balance* lainnya dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin cenderung mengalami gangguan kehidupan pribadi yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kondisi ini dapat mengindikasikan adanya tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, yang berpotensi mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian Diki Putra Setianto dkk juga menegaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Penguatan terhadap keseimbangan ini tidak hanya berkontribusi pada meningkatnya kepuasan hidup individu, tetapi juga turut mendorong tercapainya

tujuan organisasi secara optimal. [22] Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mengelola *work life balance* agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadinya.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif tingkat kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin memiliki tingkat kinerja tinggi 78,4% atau 120 subjek, 21,6% atau 33 subjek masuk kategori sedang, dan 0% atau 0 subjek masuk kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin tidak ada kategori rendah hanya ada kategori tinggi dan sedang.

Pada variabel ini sebagian besar juga berada pada kategori rata-rata tinggi yang menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada tingkat yang sangat memadai. Dalam hal ini dapat mencerminkan bahwa mayoritas karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik, menunjukkan dedikasi dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian, keberadaan karyawan pada kategori kinerja tinggi menjadi aset penting dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. hasil ini menunjukkan adanya potensi meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga, aspek kedua dari variabel kinerja, yaitu *Contextual Performance*, memiliki pengaruh terbesar

[22] Diki Putra Setianto et al., "Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup Terhadap Kesejahteraan Dan Produktifitas Karyawan," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 3 (2024): 8082.

terhadap kinerja dengan persentase sebesar 45%. Dengan demikian, aspek ini menjadi faktor dominan dibandingkan aspek-aspek kinerja lainnya dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin tidak hanya berfokus pada tugas utama mereka, tetapi juga berkontribusi secara aktif dalam aspek-aspek non-teknis, seperti kerja sama tim, kepedulian terhadap lingkungan kerja, serta inisiatif dalam mendukung tujuan organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa perilaku kontekstual yang positif berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Dari segi analisis data pada analisi ini juga dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas . Data yang diperoleh dari variabel *work life balance* dan kinerja pada karyawan dianalisis menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Hasil Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,096 > 0,05. Adapun pada uji linearitas mengungkapkan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel *work life balance* dan kinerja, dengan nilai *deviation form linearity* sebesar nilai 0,175 > 0,05. Dan pada hasil uji heteroskedastisitas titik-titik pada gambar tersebut tersebar secara acak di atas dan di bawah garis 0 tanpa menunjukkan pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas.

Selanjutnya pada uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinas. Hasil uji yang ditemukan

pada penelitian ini, yakni hasil uji analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti hipotesis kerja Ha diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

Dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X) adalah 0,511, dengan nilai *constant* sebesar 32,321. Nilai tersebut bersifat positif, yang berarti terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dinyatakan dalam persamaan regresi: Y = 32,321 + 0,511X. Interpretasi dari hasil yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa jika tidak ada *work life balance* (X), maka nilai kinerja pada karyawan (Y) hanya sebesar 32,321. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,511 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar 1% akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0,511. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain, *work ife balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan ketika perusahaan mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat terjadi karena *work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih fokus, termotivasi, dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya,

jika *work life balance* rendah, karyawan mungkin mengalami stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dan strategi yang mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasakan *work life balance* yang memadai, keseimbangan tersebut sudah mampu memberikan pengaruh postif terhadap kinerja pada karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah, dimana terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dan kinerja yakni dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).[23] Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto juga menunjukkan kesamaan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yakni Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat

[23] Dicky Jhohansyah Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT.Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi," *Ekobis Dewantara* 3, no. 3 (2020): 46–50.

disimpulkan bahwa *work life balance* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).[24]

Adapun hasil analisis determinasi menunjukkan "*R Square*" sebesar 0,118 atau setara dengan 11,8%% menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 11,8%. Sisanya, yaitu 88,2 %, dipengaruhi oleh variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini. Hal tersebut berarti karyawan dengan *work life balance* yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, namun masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun *work life balance* berperan dalam meningkatkan kinerja, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek lain yang dapat mendukung produktivitas karyawan secara lebih optimal. Dengan pendekatan yang holistik, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya seimbang, tetapi juga mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaiknya.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan perspektif baru terkait hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Meskipun *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, kontribusinya dalam penelitian ini relatif kecil. Oleh karena itu, perusahaan dapat menggali lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin lebih mempengaruhi kinerja karyawan, sambil tetap mempertahankan upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Hal ini penting karena

[24] Agus Muharto Muhammad Arifin, "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)," *Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15, no. 1 (2022): 37–46.

keseimbangan tersebut tetap menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan.

I. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kesulitan dalam menjangkau responden di beberapa divisi untuk mengisi kuesioner disebabkan oleh kesibukan kerja mereka, sehingga ketika turun lapangan ada yang masih sulit untuk mengisi kuesioner.
2. Meskipun terdapat berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus pada satu variabel, yaitu *work life balance*.
3. Minimnya referensi mengenai pengaruh *work life balance* dan kinerja pada karyawan dalam perspektif keislaman, khususnya pada koleksi buku di perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin, sehingga menyulitkan peneliti dalam menggali landasan teori secara mendalam.