

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK, WORK FAMILY CONFLICT, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA SUPORT CABANG MANADO

THE INFLUENCE OF CHARISMATIC LEADERSHIP, WORK FAMILY CONFLICT, AND ORGANISATION CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. ANGKASA PURA SUPORT MANADO BRANCH

Oleh:

Sean C. L. Rais¹
Altje L. Tumbel²
Irvan Trang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1seanrais0@gmail.com](mailto:seanrais0@gmail.com)
[2altjetumbel@yahoo.com](mailto:altjetumbel@yahoo.com)
[3trangirvan@yahoo.com](mailto:trangirvan@yahoo.com)

Abstrak Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan karena ini menyangkut kenyamanan karyawan yang bekerja di perusahaan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui terkait adanya pengaruh dari kepemimpinan karismatik, work family conflict, serta iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dari karyawan PT. Angkasa Pura Suport Cabang Manado. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dengan mengambil seluruh populasi yang ada atau menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Karismatik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan APS, namun Work Family Conflict berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan APS, serta Iklim Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan APS. Namun, hasil menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan Karismatik, Work Family Conflict, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura Suport Cabang Manado.

Dalam studi ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki karisma yang tinggi dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Work family conflict dan iklim organisasi sendiri menunjukkan tidak terlalu diperlukan oleh karyawan APS sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja dari karyawan PT. Angkasa Pura Suport Cabang Manado.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Karismatik, Work Family Conflict, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Karyawan, Perusahaan*

Abstract: *Employee job satisfaction is an important aspect for a company to pay attention to because it concerns the comfort of employees who work in the company. This study aims to determine the influence of charismatic leadership, work family conflict, and organizational climate on job satisfaction of PT. Angkasa Pura Support Manado Branch. The sample used in this research was 40 respondents by taking the entire population or using a saturated sampling technique. The results of this research show that partially Charismatic Leadership has a positive and significant effect on APS Employee Job Satisfaction, however Work Family Conflict has a negative and insignificant effect on APS Employee Job Satisfaction, and Organizational Climate has a positive but not significant effect on APS Employee Job Satisfaction. However, the results show that Charismatic Leadership, Work Family Conflict, and Organizational Climate simultaneously have a significant effect on PT Employee Job Satisfaction. Angkasa Pura Support Manado Branch.*

This study shows that leaders who have high charisma can directly influence employee job satisfaction. Work family conflict and the organizational climate itself show that it is not really needed by APS employees so that it can reduce job satisfaction of PT. Angkasa Pura Support Manado Branch.

Keywords: *Charismatic Leadership, Work Family Conflict, Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee, Company*

Latar Belakang

Di sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi unsur yang bermanfaat besar untuk diupayakan dalam rangka perusahaan mencapai sumber daya manusia yang bermutu untuk proses berkembangnya perusahaan yang baik (Andayani, 2020). Kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan harus sangat di perhatikan agar laju perkembangan perusahaan tidak terhambat melainkan berkembang ke arah yang lebih baik, dalam menciptakan hal tersebut dibutuhkan sumber daya yang bermutu.

Angkasa Pura Suport cabang manado merupakan anak perusahaan dari Angkasa Pura I yang bergerak pada bidang barang dan jasa yang bertujuan untuk menunjang kinerja perusahaan Angkasa Pura I maupun perusahaan yang bekerja sama untuk menggunakan barang atau jasa yang disediakan untuk menunjang kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan karena ini menyangkut kenyamanan karyawan yang bekerja di perusahaan, akan percuma apabila adanya sumber daya manusia yang bermutu tapi karyawannya tidak mempunyai rasa puas selama bekerja, selain mempengaruhi kenyamanan kerja itu juga dapat memberikan dampak terhadap etos kerja dari karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan berperan besar bagi korporat dengan alasan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang mendukung loyalnya karyawan di perusahaan serta bisa menjadi aspek yang mendukung untuk munculnya pertimbangan pegawai memutuskan berhenti dari pekerjaannya. Pernyataan ini dapat diperkuat oleh data yang diperoleh dari databoks (2022) yang menunjukkan bahwa beberapa alasan yang menjadi pertimbangan seorang pegawai mengambil keputusan untuk berhenti dari profesinya sebagian besar disebabkan oleh hal-hal yang merupakan indikator dari kepuasan kerja yang tidak terpenuhi.

Kepemimpinan karismatik merupakan kemampuan seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain lewat gaya bicara dan aktivitas Menurut data dari Jobstreet.com (2022) yang mengadakan survei kepada 17,623 koresponden mengenai kepuasan karyawan di tempat kerja, menunjukkan bahwa hasil survey tersebut menyatakan terdapat 53% karyawan yang mengaku bahwa karakter atasan yang bersifat militer, peternalis, dan acuh menjadi alasan karyawan merasa kurang dipuaskan dengan pekerjaan mereka. Hal ini membuktikan bahwa gaya seorang atasan memimpin sangat berpengaruh bagi karyawan khususnya dalam kepuasan bekerja.

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai situasi yang berlangsung akibat tidak seimbangnya antara pekerjaan dan keluarga dalam memenuhi tanggung jawab di setiap peran. Karyawan yang tidak bisa mengatur antara masalah yang terjadi di keluarga dan pekerjaan akan sangat membebani karyawan saat bekerja, mulai dari segi emosi sehingga akan berdampak pada fokus dalam bekerja.

Pengaruh lingkungan dalam pekerjaan yang baik akan menaikkan keharmonisan sehingga akan memunculkan rasa simpati antar sesama pegawai yang mana bisa mempermudah pegawai untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga hal ini juga dapat mempengaruhi perusahaan dalam berkembang. Berdasarkan data yang diperoleh dari detikfinance (2022), mengindikasikan bahwa 46% generasi Z serta 45% generasi milenial menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh negative seperti rasa lelah dikarenakan lingkungan yang tidak sehat sehingga memutuskan untuk mengundurkan diri dari tempat mereka bekerja.

Pegawai PT. Angkasa Pura Suport memiliki bagian pekerjaan masing-masing, namun terkadang mereka mengerjakan pekerjaan yang berada diluar tanggung jawab pekerjaan mereka sehingga bisa mempengaruhi kepuasan mereka untuk bekerja di PT. Angkasa Pura Suport sedangkan untuk upah yang diberikan masih sesuai dengan pekerjaan normal mereka. Sementara itu, pengawasan langsung dari atasan menjadi tekanan tersendiri bagi para karyawan sehingga dapat diasumsikan bahwa mereka dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan tersebut itu bisa menjadi faktor yang bisa menyebabkan turunnya kepuasan kerja. Pada PT. Angkasa Pura Support terdapat beberapa karyawan yang sulit untuk diajak kerja sama satu sama lain sehingga dapat menjadi hambatan bagi karyawan untuk saling berinteraksi dan dapat menghambat karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang juga tentunya dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam berkeja

Kepuasan kerja karyawan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi. Dalam konteks PT Angkasa Pura Support Cabang Manado, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel, seperti kepemimpinan karismatik, work-family conflict, dan iklim organisasi. Kepemimpinan karismatik diharapkan memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja, karena seorang pemimpin yang karismatik mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Di sisi lain, work-family conflict atau konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga cenderung merasa stres dan tidak

puas dalam pekerjaannya. Sementara itu, iklim organisasi yang kondusif, seperti adanya budaya kerja yang suportif dan saling menghargai, juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami pengaruh ketiga variabel ini, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan secara menyeluruh.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support cabang Manado
2. Untuk mengungkap pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support cabang Manado
3. Untuk mengungkap pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support cabang Manado
4. Untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan karismatik, *work family conflict*, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support cabang Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dibutuhkan di semua organisasi, semua yang berhubungan dengan keberhasilan karyawan juga berbagai sikap dan kepuasan karyawan serta perlakuan yang adil akan menentukan efisiensi dan aktifitas organisasi (Syafuruddin et al., 2022). Sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang mempunyai pikiran dan budi pekerti, kemauan, kemampuan, ilmu, dorongan, tenaga, dan kreativitas (Sutrisno, 2019). Menurut Ajabar (2020), sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk menyebabkan peningkatan motivasi dan memelihara prestasi yang baik dalam organisasi..

Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (dalam Nurpratama & Yudianto, 2022) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkinerja lebih baik, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga berdampak positif pada retensi karyawan dan menghemat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Di samping itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik di lingkungan kerja, meningkatkan kolaborasi dan kohesi tim. Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah pondasi bagi keberhasilan organisasi, mempromosikan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat

Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik, sebuah model kepemimpinan yang menekankan karisma untuk memikat dan menginspirasi komitmen dari orang lain, merupakan contoh dari berbagai gaya kepemimpinan yang fokus pada figur pemimpin, bersama dengan kepemimpinan otoritatif dan transaksional. Pada model ini, pemimpin cenderung mempercayai visi dan kemampuannya sendiri lebih dari pada pengikutnya (Firdaus et al., 2023)

Work Family Conflict

Work family conflict adalah ketidakseimbangan yang terjadi antara keluarga serta pekerjaan sehingga terjadi konflik pekerjaan dikarenakan tekanan yang dialami seseorang (Finthariasari et al., 2020). Konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan fenomena kompleks yang dapat memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, karyawan seringkali merasa tertekan dan stres, mengakibatkan ketidakpuasan dalam kedua aspek kehidupan mereka. Karyawan yang menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga mungkin mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan yang memuaskan antara kedua bidang tersebut, yang dapat mengganggu fokus dan kinerja mereka di tempat kerja.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi merujuk pada atmosfer di sekitar lingkungan kerja yang memengaruhi cara perilaku dan kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan bersama Perusahaan (Guna et al., 2022). Dalam lingkungan pekerjaan hubungan yang harmonis antar karyawan bisa menunjang kepuasan pegawai dalam bekerja. Pengaruh lingkungan dalam pekerjaan yang baik akan menaikkan keharmonisan sehingga akan memunculkan rasa simpati antar sesama pegawai yang mana bisa mempermudah pegawai untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama sehingga hal ini juga dapat mempengaruhi perusahaan dalam berkembang.

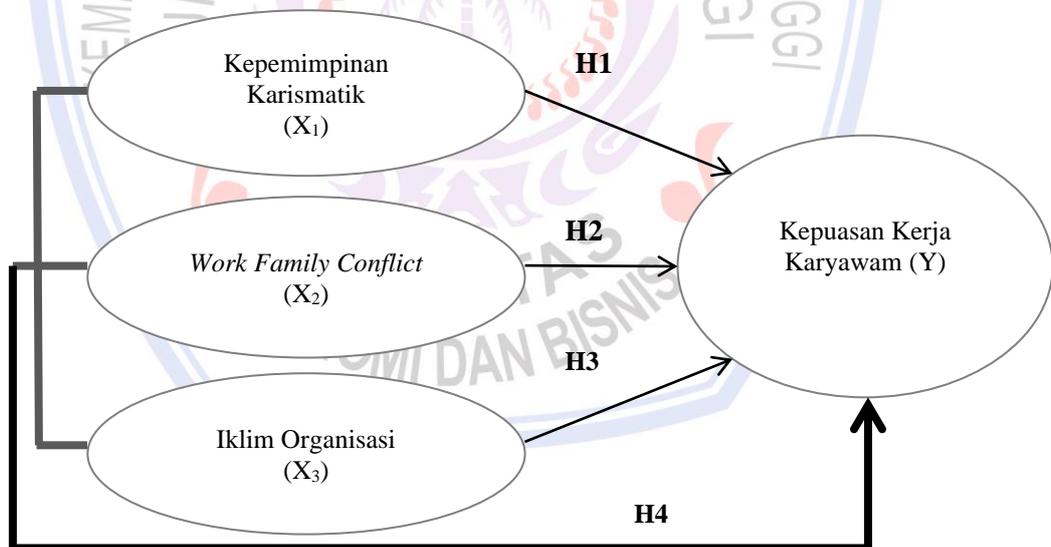
Penelitian Terdahulu

Septian Pandu Pradana Putra, Karuniawati Hasanah, dan Dwi Murniyati (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengungkap apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan karismatik pada kepuasan kerja pengajar pondok pesantren dari Kabupaten Madiun yaitu Al-Jayadi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi secara signifikan oleh Kepemimpinan Karismatik

I Wayan Pide Aditra Salinas dan I Gusti Ayu Ketut Giantari (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh work family conflict dan dukungan yang ada dari organisasi, selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah turnover intention dapat terpengaruh oleh work family conflict, kepuasan dalam pekerjaan, dan dukungan organisasi Hasil yang didapat dari penelitian ini mengindikasikan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara itu kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan kerja. Selain itu, hasil yang didapat juga adalah *work family conflict* memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Melia Andayani (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengungkap terkait ada atau tidaknya pengaruh dari iklim organisasi dan pengembangan karir pada kepuasan kerja yang diteliti pada karyawan PT. PLN (PERSERO) Lahat. Berdasarkan hasil yang diperoleh, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa terpengaruh oleh iklim organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2024

Hipotesis

H₁: Kepemimpinan Karismatik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H₂: Work Family Conflict berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H₃: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H₄: Kepemimpinan Karismatik, Work Family Conflict dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Data

Sugiyono (2020) mendefinisikan populasi sebagai objek yang ditentukan oleh orang yang meneliti dengan karakteristik tertentu yang kemudian akan dibuatkan sebuah kesimpulan. Jumlah pegawai dari PT. Angkasa Pura Support cabang Manado adalah 40 pegawai. Jumlah sampel yang akan digunakan adalah 40. Dalam penelitian ini, akan digunakan sampling jenuh dalam mengambil sampel. Teknik sampling jenuh dapat didefinisikan sebagai teknik yang digunakan apabila total dari populasi cenderung kecil untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2020).

Data dan Sumber Data

Untuk mendapatkan beberapa data tambahan, penulis mencari referensi di perpustakaan dengan membaca buku-buku dan penelitian yang mengulas topik ini, serta mencari beberapa artikel yang terkait dengan penelitian ini di internet. Penulis juga memberikan pertanyaan yang bersifat terbuka dan tertutup kepada responden

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner menjadi teknik yang akan digunakan dalam mengambil data yang dibutuhkan dari penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan kertas yang berisi pertanyaan untuk dijawab oleh para responden. Kuesioner pada penelitian ini akan diberikan kepada para responden sesuai dengan total yang sudah ditentukan oleh penulis yaitu kepada para pegawai di PT. Angkasa Pura Support cabang Manado

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan dengan tujuan menakar kuesioner dalam membuktikan benar atau tidaknya kuesioner tersebut (Ghozali, 2019). Uji validitas mengharuskan pernyataan ataupun pertanyaan yang diberikan benar-benar mewakili topik atau hal yang ingin diungkap. Seluruh item akan dinyatakan valid apabila hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi setiap item < 0.05 , sebaliknya apabila hasil nilai signifikansi > 0.05 maka item dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan sebagai alat yang digunakan untuk menakar kuesioner dengan mengindikasikan kuesioner tersebut reliabel jika reaksi yang diberikan tidak berubah-ubah (Ghozali, 2019). Variable akan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha menunjukkan pada nilai lebih dari 0.6, sebaliknya jika nilai menunjukkan dibawah 0.6 maka variable dinyatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk memeriksa variable bebas maupun terikat memiliki distribusi normal di dalam model regresi, Ketika asumsi dari hasil uji t dan f dilanggar yang dimana mengatakan nilai residual mengikuti distribusi normal maka dapat dikatakan bahwa uji statistic tidak valid (Ghozali, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi (Widana & Muliani, 2020). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah varians dari residual bervariasi secara tidak merata antar observasi dalam model regresi (Ghozali, 2019).

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini akan menerapkan analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2019), analisis linear berganda merupakan metode statistic yang dipakai guna menguji dampak dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + e$$

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

α : konstanta

β_1 : Parameter Kepemimpinan Karismatik

β_2 : Parameter *Work Family Conflict*

β_3	: Parameter Iklim Organisasi
X_1	: Kepemimpinan Karismatik
X_2	: <i>Work Family Conflict</i>
X_3	: Iklim Organisasi
e	: Error

Uji Hipotesis

Uji-t (Secara Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengindikasikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk mengungkap seberapa jauh variabel terikat akan dipengaruhi oleh variabel bebas (Sinaga, 2023). Dalam menginterpretasi hasil penelitian, dapat dilihat dari nilai t-hitung dan nilai signifikan. Apabila nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan < 0.05 maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji-f (Secara Simultan)

Uji-f bertujuan untuk menentukan nilai signifikan dari keseluruhan regresi dan uji-f ini biasanya dilakukan ketika perbedaan dua varians harus dinilai secara signifikan (Alfina, 2024). Dalam menginterpretasi hasil penelitian, dapat dilihat dari nilai f-hitung dan nilai signifikan. Apabila nilai f-hitung > f-tabel dan nilai signifikan < 0.05 maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik (X_1)	X1.1	0.735	0.000	Valid
	X1.2	0.742	0.000	Valid
	X1.3	0.502	0.000	Valid
	X1.4	0.457	0.003	Valid
	X1.5	0.665	0.000	Valid
<i>Work Family Conflict</i> (X_2)	X2.1	0.754	0.000	Valid
	X2.2	0.804	0.000	Valid
	X2.3	0.857	0.000	Valid
	X2.4	0.695	0.000	Valid
Iklim Organisasi (X_3)	X3.1	0.743	0.000	Valid
	X3.2	0.420	0.007	Valid
	X3.3	0.415	0.008	Valid
	X3.4	0.622	0.000	Valid
	X3.5	0.590	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.410	0.009	Valid
	Y.2	0.720	0.000	Valid
	Y.3	0.601	0.000	Valid
	Y.4	0.462	0.003	Valid
	Y.5	0.622	0.000	Valid
	Y.6	0.525	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 1. di atas, hasil menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yang artinya seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

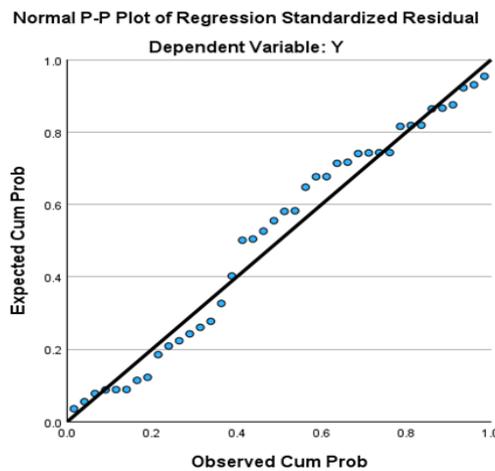
Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
0.631	20	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha 0.631 untuk

20 item variabel X1, X2, X3, dan Y yang mana hasil tersebut menunjukkan nilai di atas 0.60 sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Gambar 2 menunjukkan hasil bahwa data ini terdistribusi dengan normal, hal ini bisa diperhatikan melalui titik-titik yang berada di dekat garis diagonal. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan yang mana data itu mempunyai data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

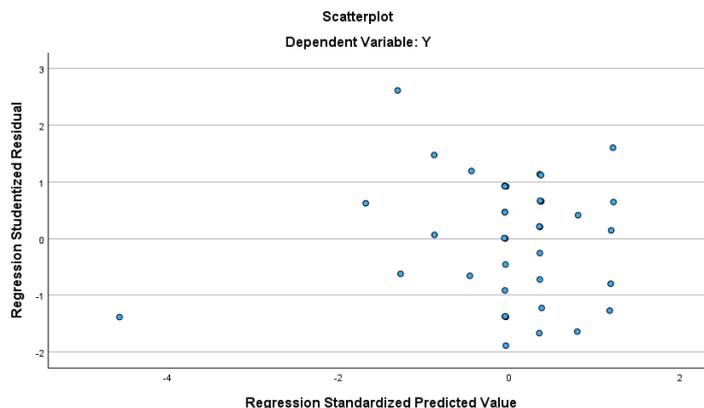
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan Karismatik	0.851	1.175
Work Family Conflict	0.946	1.057
Iklim Organisasi	0.885	1.13

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Hasil di atas menunjukkan nilai VIF dari kepemimpinan karismatik, *work family conflict*, dan iklim organisasi berada di atas 0.1 yang mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa seluruh titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y yang dimana arti dari hasil tersebut adalah tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	12.611	4.6			2.741	0.009
Kepemimpinan Karismatik	0.563	0.158	0.54		3.555	0.001
Work Family Conflict	0.005	0.104	-0.007		-0.046	0.964
Iklim Organisasi	0.003	0.177	0.002		0.016	0.987

Source: Data Processed, (2024)

Hasil regresi di atas dapat ditulis dalam persamaan berikut:

$$Y = 12.611 + 0.563 X_1 - 0.005 X_2 + 0.003 X_3 + e$$

The interpretation of the multiple linear regression result can be explained as follows:

- Nilai konstanta dari regresi linear berganda adalah 12.611 dan positif, artinya jika Kepemimpinan Karismatik, Work Family Conflict, dan Iklim Organisasi sama dengan 0, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 12.611
- Nilai koefisien Kepemimpinan Karismatik adalah 0.563 artinya jika Kepemimpinan Karismatik meningkat 1 unit maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0.563
- Nilai koefisien Work Family Conflict adalah -0.005 artinya jika Work Family Conflict meningkat 1 unit maka Kepuasan Kerja menurun sebesar 0.005
- Nilai koefisien Iklim Organisasi adalah 0.003 artinya jika Iklim Organisasi meningkat 1 unit maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0.003

Hasil Uji Hipotesis

Uji-f

Tabel 5. Hasil Uji-f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	73.391	3	24.464	4.989	0.005 ^b
Residual	176.509	36	4.903		
Total	249.900	39			

a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

b. Prediktor: (Constant), Kepemimpinan Karismatik, Work Family Conflict, Iklim Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

f table = FINV (0.05;3;36) = 2.86

Berdasarkan hasil yang nampak pada tabel 5, menunjukkan bahwa hasil dari f-hitung adalah 4.989 > nilai f-tabel 2.86, dan nilai sig. 0.005 < 0.05 yang dapat diartikan bahwa H4 diterima yaitu Kepemimpinan Karismatik, Work Family Conflict, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji-t

Tabel 6. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	12.611	4.6			2.741	0.009
Kepemimpinan Karismatik	0.563	0.158	0.54		3.555	0.001
Work Family Conflict	-0.005	0.104	-0.007		-0.046	0.964
Iklim Organisasi	0.003	0.177	0.002		0.016	0.987

a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

$t_{table} = TINV(0,05;36) = 2.028$

Berdasarkan tabel 6, dapat dijelaskan bahwa:

1. Kepemimpinan Karismatik menunjukkan hasil t-hitung sebesar $3.555 > t\text{-tabel } 2.028$ dan nilai sig $0.001 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau Kepemimpinan Karismatik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. *Work Family Conflict* menunjukkan hasil t-hitung sebesar $-0.046 < t\text{-tabel } 2.028$ dan nilai sig $0.964 > 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak atau *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Iklim Organisasi menunjukkan hasil t-hitung sebesar $0.016 < t\text{-tabel } 2.028$ dan nilai sig $0.987 > 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak atau Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Table 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.542 ^a	0.294	0.235	2.214

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 7 nilai r square adalah 0.294 yang berarti bahwa Kepemimpinan Karismatik, *Work Family Conflict*, Iklim Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 29.4%. Sementara itu 70.6% akan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kepemimpinan Karismatik, *Work Family Conflict*, dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji-f di atas, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Karismatik, *Work Family Conflict*, dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Shah et al., (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasional. *Work family conflict* menurut Khan (2024) dapat mempengaruhi kepuasan kerja apabila dilakukan uji bersama dengan variabel yang lain yaitu *coworker support*. Sementara itu, iklim organisasi menurut Mahendra & Subudi (2019) membuktikan dari hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Karismatik, *Work Family Conflict*, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja para karyawan PT. Angkasa Pura Suport Cabang Manado. Hasil dari kuesioner yang didapatkan menunjukkan bahwa rekan kerja yang mendukung dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura Suport Cabang Manado dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, hal ini dapat dibuktikan melalui hasil kuesioner yang menunjukkan indikator rekan kerja memiliki nilai tertinggi dibandingkan indikator yang lain. Sementara itu, indikator upah menunjukkan nilai terendah yang dimana menurut hasil kuesioner, karyawan PT. Angkasa Pura Suport Cabang Manado merasa gaji yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Kepemimpinan Karismatik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji-t menunjukkan bahwa Kepemimpinan Karismatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Septian Pandu Pradana Putra, Karuniawati Hasanah, dan Dwi Murniyati (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Putra et al., (2022), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruh secara signifikan oleh Kepemimpinan Karismatik pada pondok pesantren Kabupaten Madiun yaitu Al-Jayadi. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan karismatik dapat meningkatkan kepuasan kerja dari setiap anggota karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Karismatik memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja yang ada pada pegawai PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado hal ini bisa di buktikan lewat kuesioner yang dimana menunjukan bahwa indikator dengan nilai tertinggi merupakan indikator kemampuan berbicara yang memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan yang lain. Sementara indikator yang mempunyai nilai yang paling rendah ada dua yaitu sikap tenang dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan pengikut, berdasarkan data tersebut maka bisa ditarik kesimpulan jika dilihat dari hasil kuesioner rata-rata karyawan PT. Angkasa Pura Support merasa bahwa kemampuan berbicara dari pemimpin PT. Angkasa Pura

Support bisa meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan yang ada pada PT. Angkasa Pura Support dengan cara mampu memotivasi dan membangun hubungan dengan karyawan yang ada di PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado, sedangkan karyawan merasa sikap tenang dan visi pemimpin PT. Angkasa Pura Support kurang memiliki sikap tenang dan visinya tidak sesuai atau melibatkan aspirasi dengan karyawan.

Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji-t dapat disimpulkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh negatif dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut penelitian Sibarani et al., (2021) berargumen bahwa work family conflict tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Salinas & Giantari (2020) yang juga membuktikan bahwa work family conflict berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan pada karyawan PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado yang dimana berdasarkan kuesioner yang dibagikan yang dimana point tertinggi yang didapatkan dari hasil kuesioner berada pada indikator masalah yang berasal dari pekerjaan sering menurunkan semangat dalam menjalankan tugas dirumah sedangkan indikator dengan point paling rendah adalah indikator dengan pernyataan bahwa karyawan merasa perilaku mereka sehari-hari di tempat kerja tidak dapat diterapkan di rumah yang menunjukkan hasil tidak atau kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa masalah yang ditimbulkan pada tempat kerja bisa memicu masalah baru pada keluarga (Strain Based Conflict) menjadi alasan terkuat yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado yang disusul oleh permasalahan pembagian waktu (Time Based Conflict), dan yang memberikan pengaruh paling kecil adalah indikator ketidakseimbangan perilaku pada tempat kerja dan keluarga.

Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji-t bisa ditarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado.

Menurut penelitian Mohammad Yahya Arief (2020), hasil yang diperoleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Yahya Arief adalah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga dapat didukung oleh hasil penelitian dari Andayani (2020) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Iklim Organisasi pada penelitian ini berpengaruh positif pada Kepuasan kerja namun tidak signifikan karena berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan point paling banyak adalah indikator dengan pernyataan bahwa karyawan merasa tindakan mereka sejalan dengan tujuan PT. Angkasa pura support manado sedangkan point paling sedikit terletak pada indikator dengan point perbedaan pendapat dapat memicu suasana kerja bagi karyawan PT. Angkasa Pura Support Manado. Berdasarkan hasil observasi dari kuesioner yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa identitas karyawan dalam perusahaan berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura Support cabang Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Karismatik, *Work Family Conflict*, dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado secara simultan.
2. Kepemimpinan Karismatik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado secara parsial
3. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado secara parsial.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado secara parsial.

Saran

Dari hasil Studi dan kesimpulan, penulis memberikan saran berikut:

1. PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado khususnya pimpinan perusahaan tersebut dikemudian hari bisa

- lebih melibatkan aspirasi karyawan dalam menciptakan visi dan tujuan perusahaan.
2. PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado harus bisa menyeimbangkan tetang pekerjaan dan gaji yang diberikan
 3. PT. Angkasa Pura Support Cabang Manado bisa mengurangi beban pekerjaan yang berlebihan yang bukan merupakan deskripsi pekerjaan karyawan yang sesungguhnya
 4. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya untuk menjadi acuan. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain untuk menggsli lebih dalam tentang faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV Budi Utama
- Alfina. (2024). F-Test. Wallstreetmojo Team. <https://www.wallstreetmojo.com/f-test/>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIW, S3JB UP 3 Lahat. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 316–327. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3728>
- Annur, M. C. (2022, November). *Alasan Responden Gen Z Resign dari Tempat Kerja (November 2022)*. Databoks <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/17/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>
- Arief, M. Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3231-3236. <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/529>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/4584>
- Firdaus, D., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 5, 15038–15049. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2588>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guna, A. A. P. I., Sapta, S. K. I., & Rihayana, G. I. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Adika Jaya Dewata Denpasar. *ValueS*, 3(2). <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/4788/>
- Jobstreet Tim Konten. (2022, June 30). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Jobstreet. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja: Peran Variabel Mediasi Coworker Support. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. <https://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/25031>
- Mahendra, I. K., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada CV. Wiracana. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(8), 395-412. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/49495>

- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46. <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/184>
- Nurrahman, A. (2022, June 14). *Nah Lho! Milenial dan Gen Z Ramai-ramai Resign Karena Tempat Kerja Toxic*. DetikFinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6126304/nah-lho-milenial-dan-gen-z-ramai-ramai-resign-karena-tempat-kerja-toxic/amp>
- Putra, S. P. P., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2022, October). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik DAN Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengajar Pondok Pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4). <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3241/0>
- Salinas, I. W. P. A., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh work-family conflict dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja & turnover intention pada The Samaya. (*Doctoral dissertation, Udayana University*). <https://www.neliti.com/publications/397552/pengaruh-work-family-conflict-dan-dukungan-organisasi-terhadap-kepuasan-kerja-tu>
- Shah, S., Farooq, M. S., Hussain, N., Mahar, A. S., & Metlo, Y. M. (2021). Impact of Charismatic Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Management (IJM)*. https://iaeme.com/Home/article_id/IJM_12_02_095
- Sinaga, E. M. (2023). The influence of price on purchase decision with quality of service as intervening variable. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 125–133. <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/view/1734>
- Sibarani, M., & Stefhany, N. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Wanita Menikah. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 840-846. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/857>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, 1–11, Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). Prenada Media Group.
- Syafuruddin, Periansya, Farida, E., Tawaf, N., Palupi, F., Butarbutar, D., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=I6p-EAAAQBAJ>