BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan.[1] Dalam mengelola sebuah perusahaan dan melaksanakan kegiatan organisasi, sangat penting untuk memperhatikan tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan visi yang telah ditentukan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien, serta menjaga keberlangsungan hidup para karyawannya. Manusia adalah aset utama yang penting dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya, dan salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Seiring dengan kemajuan zaman, karyawan harus mampu beradaptasi dalam berbagai situasi dalam sebuah organisasi. [2]

PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin merupakan salah satu anggota holding PT Aviasi Pariwisata

[1] Rai Adnyaa Ni Made Sintya Rani, Candra Dharmayanti, "Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi Pt. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi," *Jurnal Spektran* 4, no. 1 (2016): 88–96, https://ojs.unud.ac.id/index.php/jsn/article/view/47468.

[2] Wehelmina Rumawas Jeki k R Rolos, Sofia A P Sambul, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2019): 19.

Indonesia (Persero) yakni sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang aviasi dan pariwisata juga mengelola berbagai bandara di Indonesia, termasuk Bandar Udara Syamsudin Noor di Banjarmasin. Perusahaan ini saat ini mengelola 15 bandara komersial di Indonesia. PT Angkasa Pura Indonesia kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin sebagai pengelola Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin memainkan peran penting dalam industri penerbangan di Kalimantan Selatan. PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin terbilang cukup sibuk dengan kegiatan- kegiatannya disetiap bidangnya yang memiliki 254 karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia, terutama tenaga kerja yang merupakan salah satu aspek penting yang harus dikelola karena produk yang baik tidak hanya dihasilkan oleh teknologi berkualitas, tetapi juga oleh sumber daya manusia yang berkualitas terhadap kinerjanya.

Kinerja merupakan tingkat kesiapan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab mereka, dengan hasil yang memenuhi harapan.[3] Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Rahma Yudi dkk Kinerja berasal dari istilah "*performance*." Istilah ini sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi. Namun, kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas, mencakup tidak hanya hasil kerja tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung.[4]

---

[3] Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja," *Of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167.

[4] Mohammad Hafcar et al., *Manajemen Kinerja* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021).172

Kinerja karyawan umumnya digunakan oleh perusahaan sebagai tolak ukur dalam menilai karyawannya. Karyawan yang kinerjanya sesuai atau bahkan melebihi standar dapat menerima penghargaan, sementara yang tidak mencapai standar yang ditentukan dapat menghadapi konsekuensi.[5] Terkadang pada sebuah organisasi atau perusahaan lebih fokus pada tuntutan mereka terhadap para pekerjanya dan kurang mampu menyusun serta membagi tuntutan yang datang dari setiap individu dalam memenuhi kebutuhan kerja mereka.[6] Dari hal itu tuntutan yang dihadapi individu dikarenakan banyaknya pekerjaan membuat individu terkadang melakukan pekerjaan tersebut di waktu istirahat mereka atau dirumah. Jika karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan adalah kemampuan untuk menjaga kestabilan tubuh saat berada dalam berbagai posisi.[7]

Menurut Schermerhorn dkk. keseimbangan kehidupan dan kerja (*work life balance*) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.[8] Keseimbangan yang baik dalam sebuah organisasi yakni dimana seorang inividu dalam sebuah organisasi bisa mengatur waktunya dengan baik dalam pekerjaan dan kehidupanya. Seperti halnya istilah *work life balance* atau Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan

---

[5] William Widjaja, "Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya : Studi Kasus Di PT X," *Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 19, no. 1 (2021): 32–40.

[6] Mahda Nurhabiba, "Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan," *Cognicia* 8, no. 2 (2020): 277.

[7] Ali Ashar, "Konsep Keseimbangan Hidup Dalam Perspektif Al Quran," *Al Fattah: Jurnal SMA Al Muhammad Cepu* 1, no. 1 (2023): 58.

[8] Richard N.Osborn John R.Schermerhorn, jr, James G. Hunt, *Organizatiol Behavior : 7th Edition* (America, 2002).

sudah menjadi hal yang umum di era milenial ini, di mana kemajuan pesat dalam teknologi juga memerlukan manusia untuk memiliki kompetensi dalam berbagai bidang.[9] Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan ini memiliki upaya meminimalisir konflik dengan menjaga keharmonisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keseimbangan ini dapat mencerminkan bagaimana individu merasa puas dan terlibat dalam peran mereka baik di pekerjaan maupun dalam keluarga secara bersamaan.[10]

Pada penelitian Muhammad Arifin dan Agus Muharto dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)" menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana dengan 40 responden. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 85,1%. Sementara itu, 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.[11] Pada penelitian Achmad Fathur Asari dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS" menggunakan metode kuantitatif dengan 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Di samping itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

[9] Wahyu Gunawan, Ananta Yudiarso, and Carrie Bulger, "Uji Validitas Konstruk Work Life Balance Dengan Rasch Model," *RAP (Riset Aktual Psikologi) UNP* 14, no. 1 (2023): 97.

[10] Rasto Destry yayu Ramdhani, "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Manajeria* 20, no. 1 (2021): 106.

[11] 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.

karyawan, serta berfungsi sebagai variabel mediasi yang efektif antara keseimbangan kerja dan kehidupan dengan kinerja karyawan.[12] Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan beberapa bukti bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan sigfinikasi dari keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan terhadap Kinerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Work life balance adalah topik menarik yang layak untuk dijadikan bahan penelitian. Peran *work life balance* memiliki dampak positif terhadap kestabilan psikologis individu dalam menjalankan tugas pekerjaan, serta menciptakan keharmonisan dalam kehidupan keluarga. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *(work life balance*)menjadi faktor penting bagi setiap organisasi dalam menentukan kebijakan agar kualitas karyawan tetap terjaga dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Work life balance yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang baik karena perasaan puas terhadap pekerjaan akan mempengaruhi tanggung jawab yang dijalankan. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, memiliki motivasi tinggi, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam memisahkan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. *Work life balance* yang berkualitas dalam organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan retensi karyawan di perusahaan.

[12] Achmad Fathur Asari, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2001 (2022): 843.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal pada dua karyawan yang peneliti lakukan di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Yang pertama menurut karyawan berinisial A "*Terkadang ada beberapa karyawan yang sebenarnya waktu jam pulang kerja tetapi tetap meneruskan pekerjaan, terkadang hal itu terjadi karena pekerjaan itu harus selesai dihari itu.*".[13]

Wawancara kedua pada karyawan yang berinisial I "*Terkadang cape aja kalau udah sampai rumah padahal udah jam pulang tapi harus nyelesain pekerjaan dulu alhasil jadi lembur apa lagi kalau besoknya masuk kerja shift pagi*".[14]

Dari hasil wawancara awal terdapat keletihan pada karyawan dikarenakan banyaknya pekerjaan sehingga memforsir pekerjaan tersebut atau tuntutan yang membuat karyawan tersebut pulang bekerja terkadang melebihi jam kerja yang mengakibatkan kurangnya istirahat sehingga terdapat penurunan kinerja karyawan, kelelahan, serta kurangnya semangat kerja.

Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) akan meningkatkan kinerja karyawan, semangat kerja, menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab yang penuh, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadinya (*work life balance*), mereka akan menjadi lebih produktif, lebih

[13] A, "Wawancara Karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin (15-07-2024)" (2024).

[14] I, "Wawancara Karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin (17-07-2024)" (2024).

termotivasi dalam menyelesaikan tugas di perusahaan, dan mampu mengurangi tingkat stres dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di latar belakang masalah, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat *work life balance* karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?
2. Seberapa besar tingkat kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Kantor Cabang Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?
3. Apakah ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, yakni sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *work life balance* karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

2. Mengetahui tingkat kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.
3. Mengetahui ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi acuan berharga bagi studi-studi selanjutnya yang mengkaji hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini turut memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia ataupun di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Kontribusi Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan sumbangan teoritis yang relevan tetapi juga menawarkan implikasi praktis yang aplikatif bagi dunia kerja.

E. Definisi Operasional

1. *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Fisher dkk untuk variabel *Work Life Balance*. Menurut Fisher dkk *work life balance* adalah upaya seorang pekerja atau individu menyeimbangkan peran pada keluarga dan tanggung jawab lainnya, yang dapat mempengaruhi pengalaman mereka, baik dalam menghadapi gangguan ataupun meningkatkan kehidupan atau pekerjaan. Adapun aspek-aspek *Work Life Balance* menurut Fisher dkk menjelaskan jika *work life balance* yang terdiri dari dua kategori yang memiliki beberapa aspek didalamnya yakni kategori pertama *demands* yaitu WILP (*Work Interference With Personal life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), kategori kedua yaitu *resources* yaitu PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), WEPL (*Work Enchacement Of Personal Life*).[15]

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan *work life balance* merupakan upaya individu dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat mempengaruhi pengalaman mereka dalam menghadapi gangguan maupun meningkatkan kualitas hidup dan pekerjaan. *Work life balance* yang terdiri dari beberapa aspek yaitu, WILP (*Work Interference With Personal life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), WEPL (*Work Enchacement Of Personal Life*). Adapun *work life balance* yang akan diteliti yaitu *work life balance* yang ada pada

[15] Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (2009): 441–442, https://doi.org/10.1037/a0016737.

karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

2. Kinerja

Kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Koopmans dkk Kinerja kerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang untuk mencapai dari tujuan organisasi.[16]

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai kinerja individu serta keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil proses dari pekerjaan tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat yang telah ditentukan oleh karyawan dan organisasi terkait. Hasil kinerja karyawan terlihat dari perkembangan kinerjanya.[17] Adapun Aspek-aspek dalam kinerja karyawan menurut Koopmans dkk yaitu, *Task Performance, Contextual Performance, Counterproductive Work Behavior*.[18]

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan berperan dalam

---

[16] Linda Koopmans et al., "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire," *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56, no. 3 (2014): 155, https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113.

[17] Bansu Irianto ANSORI Badaruddin, Abrar Muslim, "Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri "" 2 (2019).

[18] Koopmans et al., "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire."

meningkatkan kinerja individu dan keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan secara terencana sesuai waktu dan tempat yang ditentukan, serta dapat terlihat dari perkembangan hasil kerja karyawan. Adapun Aspek-aspek dalam kinerja karyawan menurut Koopmans dkk yaitu, *Task Performance*, *Contextual Performance*, *Counterproductive Work Behavior*. Adapun kinerja yang akan diteliti yaitu kinerja yang ada pada karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya untuk menemukan perbandingan sekaligus menggali inspirasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian terhadap penelitian sebelumnya membantu peneliti dalam memposisikan penelitian yang sedang dilakukan serta menegaskan aspek orisinalitasnya. Pada bagian ini, peneliti menguraikan berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang akan dikaji, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum. Berikut adalah rangkuman penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto dengan judul: "Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)" dalam jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol. 15, No. 1, tahun 2022. Penelitian ini dilakukan dengan 40 responden menggunakan jenis metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisa regresi linear sederhana. Hasil

penelitian ini menunjukkan ditemukan bahwa total pengaruh variabel work life balance terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,851 atau 85,1%, sementara epsilon atau sisa pengaruh variabel independen lain yang tidak diteliti terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,149 atau 14,9%. Selanjutnya, hasil hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel X (*work life balance*) dan variabel Y (Kinerja).[19]

2. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fathur Asari dengan judul: "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS" dalam jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, No. 3, tahun 2022.Penelitian ini yang dilakukan dengan 30 responden. Menggunakan penelitian kuantitatif.Hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *work life* balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. *Work life* balance juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja di BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang efektif antara *work life balance* dan kinerja karyawan.[20]

[19] Muhammad Arifin, "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)."

[20] Asari, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan."

3. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Savitra Erica Turangan, Ventje Tatimu, Danny D.S Mukuan dengan judul: "Pengaruh *Work life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan" dalam jurnal Productivity Vol. 3, No. 4, tahun 2022. Penelitian ini menggunakan sampel 32 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PLN Gardu Induk Kawangkoan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Makaluas tahun 2017 yang mengkaji "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR PRISMA Dana Manado," yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, gaji, dan rekan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Robbins, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Jika perusahaan dapat memenuhi semua aspek kepuasan kerja, maka karyawan akan bekerja secara maksimal untuk perusahaan.[21]
4. Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Ulfah dengan judul: "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta" dalam jurnal Administrasi Karya Dharma Vol. 3, No. 1,

[21] Danny D.S Mukuan Savitra Erica Turangan, Vantje Tatimu, "Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan," *Productivity* 3, no. 4 (2022).

tahun 2024. Pada penelitian ini sampel berjumlah 113 orang. Penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan kuisioner, model analisis dalam penelitian ini menggunakan *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan di Universitas Global Jakarta. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti yang kuat tentang pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Global Jakarta, serta memberikan wawasan berharga untuk manajemen kesejahteraan organisasi dan individu.[22]

5. Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi" dalam jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3, No. 3, tahun 2020. Jumlah responden pada penelitian ini 46 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis yang dilakukan,dapat menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa total pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,616 atau 61,6%, sementara sisa pengaruh variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) tetapi

[22] Ramawati Ulfah, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta," *Administrasi Karya Dharma* 3 (2024): 32–39.

tidak diteliti adalah sebesar 0,384 atau 38,4%. Selanjutnya, setelah dilakukan uji hipotesis secara parsial dan simultan, hasil penelitian mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dan Y.[23]

Berdasarkan tinjauan terhadap lima penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu, khususnya pada variabel utama yang diteliti, yaitu *work life balance* (X) dan kinerja karyawan (Y). Sebagai contoh, penelitian Muhammad Arifin dan Agus Muharto yang dilakukan pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan dengan metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Demikian pula, penelitian Rahmawati Ulfah pada Universitas Global Jakarta. Kedua penelitian ini memiliki persamaan pada variabel X dan Y serta subjek penelitian, yaitu karyawan.

Selain itu, penelitian Achmad Fathur Asari dan Savitra Erica Turangan juga mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Namun, kedua penelitian tersebut menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang terdapat pada penelitian Achmad Fathur Asari, serta pada penelitian Savitra Erica bahwa kepuasan kerja ini sebagai variabel independen tambahan yang membedakannya dari penelitian ini.

Selanjutnya, penelitian oleh Ranti Lukmiati juga sejalan dengan penelitian ini dalam mengkaji hubungan langsung antara *work life balance* dan kinerja

[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.

karyawan. Dengan menggunakan metode regresi linear sederhana namun, penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu dalam hal lokasi pengambilan data, jumlah responden, dan karakteristik organisasi yang menjadi subjek penelitian. Penelitian ini berfokus pada konteks karyawan di sektor aviasi, yang memiliki tantangan dan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan dengan sektor lain yang diteliti sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas wawasan tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dalam konteks sektor aviasi, khususnya di PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin, yang belum banyak dijelajahi dalam penelitian terdahulu.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi dasar atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang masih bersifat dugaan karena kebenarannya masih perlu dibuktikan sampai data terkumpul. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work life balance* dengan kinerja karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

2. Hipotesis Nol (Ho)

Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan PT Angkasa Pura Indonesia Kantor Cabang Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

H. Sistematika Penelitian

Hasil dari penelitian ini disusun untuk mempermudah penulisan dengan sistematika yang terbagi menjadi lima bab, yaitu:

1. Bab pertama, yaitu pendahuluan, dimulai dengan menjelaskan latar belakang masalah yang menguraikan alasan-alasan terkait dengan tema penelitian. Kemudian disusul dengan perumusan masalah, tujuan, dan signifikan penelitian, definisi operasional, tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta sistematika penulisan.
2. Bab kedua, yaitu kajian teori yang menjelaskan masing-masing variabel penelitian seperti, definisi, jenis-jenis, aspek-aspek, kategori, karakteristik, faktor-faktor yang mempengaruhinya, perspektif dalam islam, dan kerangka berpikir.
3. Bab ketiga, pemaparan metode penelitian dalam bab ini tentang metode penelitian yang dijadikan rumen dalam penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis. Pembagian dari metode penelitian ini yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek, dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

4. Bab keempat, yakni berisi hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.
5. Bab kelima, kesimpulan dan rekomendasi dari penulis sebagai penutup dari pembahasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini.