

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, perusahaan harus bisa membuat kebijakan yang tepat agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan pesaing dan mendapatkan kepercayaan dari konsumen. SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karena itu, departemen SDM pada setiap perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan karyawan yang berkompeten.

Perusahaan atau organisasi tentunya sangat berharap mencapai kinerja yang maksimal agar memperoleh profit atau keuntungan yang diharapkan (Rapika & Sulaiman, 2020). Kinerja karyawan diketahui adalah suatu hal yang tentunya bersifat individu tentang keseluruhan hasil kerja yang dapat diukur secara mutu dan jumlah atau kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan tentunya sangat mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal demi keberlangsungan suatu organisasi tersebut.

Karyawan merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu perusahaan adalah keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau *work life balance* yang merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan dalam menentukan suatu kebijakan agar kualitas pegawai tetap seimbang dan kinerja pegawai semakin meningkat. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) yang berkualitas akan memberikan semangat kerja yang baik, karena dengan adanya perasaan yang senang terhadap pekerjaan yang dimiliki akan berdampak terhadap tanggung jawab yang diberikan didalam suatu pekerjaan. Memiliki semangat kerja yang tinggi dapat membuat pegawai selalu siap dalam berkontribusi memberikan bantuan berupa pelayanan terhadap masyarakat secara maksimal dan juga akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai (Rizaldi, 2019).

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) mempunyai hubungan antara keseimbangan dalam mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan. Dan juga berkaitan dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan disesuaikan dengan kehidupan pribadi pegawai maupun sebaliknya. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai sangat perlu demi tercapainya peran yang maksimal sebagai individu yang mempunyai tanggung jawab bekerja dan tanggung jawab berkeluarga (Asari, 2022).

Di Indonesia, ATC atau petugas pemandu lalu lintas udara bekerja di bawah Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) atau lebih dikenal dengan AirNav Indonesia. Berdasarkan PP No. 77 tahun 2012 maksud dan tujuan pendirian Perum LPPNPI ialah melaksanakan penyediaan jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Sebagai badan usaha, tolak ukur kinerja AirNav Indonesia dilihat dari sisi keselamatan yang terdiri atas banyak unsur seperti Sumber Daya Manusia (SDM), peralatan, prosedur dan lain sebagainya yang semuanya harus mengikuti perkembangan dan standar yang diatur secara ketat dalam *Civil Aviation Safety Regulations* (Seftiyana, 2021).

Selain memberikan pelayanan terbaik, seorang ATC juga membantu untuk menjaga keselamatan lalu lintas penerbangan agar terhindar dari kecelakaan. ATC harus dapat menerapkan rencana serta membuat keputusan terhadap situasi *traffic* (lalu lintas) penerbangan, serta harus mampu memecahkan masalah dan melakukan prediksi terhadap kondisi *traffic* yang sedang dihadapi. Untuk melakukan tugas kontrol yang begitu penting, ATC harus bertindak dengan benar dan tepat dalam segala keadaan. Dengan demikian, informasi yang diberikan oleh seorang ATC sangat penting dan krusial. Menurut ICAO (*International Civil Aviation Organization*) dalam Annex 11, *air traffic control service* merupakan pelayanan yang bertujuan untuk a) mencegah terjadinya tabrakan antara: 1) pesawat, dan 2) pesawat dengan objek lain dalam area manuver; dan b) memperlancar dan menjaga kelancaran lalu lintas udara. Untuk itu, petugas yang memberikan layanan *air traffic service* disebut sebagai *Air Traffic Controller* (ICAO, 2018).

Untuk mempertahankan kinerja karyawannya saat bekerja, perusahaan rutin melakukan evaluasi yang diatur dalam regulasi *International Civil Aviation Organization* (ICAO). Dalam regulasi tersebut, diatur mengenai masa berlaku lisensi, pengaturan jam kerja maksimal, pola *shift* kerja, posisi kerja, masa berlaku dokumen kesehatan, masa berlaku kompetensi ICAO *English Language Proficiency* (IELP) serta masa berlaku rating. Bekerja sebagai ATC dibutuhkan fokus dan konsentrasi yang tinggi sehingga perusahaan memiliki regulasi yang dijadikan pedoman agar ATC tetap memiliki performance yang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dan mencapai tujuan utama pelayanan lalu lintas penerbangan yaitu *safety*.

Seorang ATC dalam menjalankan pemanduan lalu lintas penerbangan harus sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya yaitu memenuhi ketentuan jumlah jam kerja yang diatur dalam KP 287 Tahun 2015 oleh Dirjen Perhubungan Udara. Jumlah jam pemanduan dalam 1 (satu) minggu tidak lebih dari 24 (dua puluh empat) jam; jumlah jam pemanduan dalam satu hari tidak lebih dari 6 (enam) jam, pemanduan paling banyak dilakukan selama 2 (dua) jam berturut-turut, dan harus diberikan jeda waktu istirahat selama 1 jam. Jumlah jam kerja dalam 1 (satu) hari tidak lebih dari 8 (delapan) jam; serta jumlah jam kerja dalam 1 (satu) minggu tidak lebih dari 32 (tiga puluh dua) jam. Hal ini diatur agar ATC dapat bekerja secara fokus dan maksimal dalam memberikan pelayanan lalu lintas penerbangan (Jenderal Perhubungan, 2019).

Berdasarkan ketentuan tersebut, ATC yang bekerja di bandara yang memberikan pelayanan 24 jam nonstop maka diberlakukan pola kerja *shift* yang tidak terlepas dari ketentuan yang tertuang dalam KP 287 Tahun 2015. *Shift* kerja yang berlaku adalah 3 *shift* terdiri atas *shift* pagi, siang, dan malam. Kemudian setelah menjalani 3 *shift* tersebut, ATC akan mendapatkan libur 2 hari. Pola *shift* seperti ini menjadi sebuah persoalan bagi ATC untuk menyesuaikan peran dan waktu libur dengan keluarga maupun lingkungan sosial lainnya.

Fenomena ini didukung dengan data di lapangan yang didapatkan melalui wawancara terhadap dua orang karyawan, keduanya menyatakan bahwa bekerja sebagai ATC dengan 3 pola *shift* kerja merupakan hal yang disenangi sebagian

besar karyawan karena waktu kerja yang cukup fleksibel. Namun, hari libur yang didapatkan sering kali tidak bersamaan dengan *weekend* maupun hari libur lainnya. Bahkan ATC harus bekerja di hari libur sehingga hal ini menjadi kendala bagi ATC untuk menyesuaikan jadwal dengan keluarga dan lingkungan sosial. Hal ini sejalan dengan studi literatur yang dijalankan oleh Pearsin (2015) bahwa individu yang bekerja dengan *shift* malam akan memiliki masalah dalam pengaturan *work-life balance* pada dunia kerja dan keluarga. Individu yang bekerja dengan *shift* malam cenderung mengalami masalah kesehatan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan informasi bahwa ATC tidak bisa mengajukan cuti pada masa *peak season* atau masa padat *traffic* (lalu lintas) penerbangan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti sendiri kepada 20 orang ATC, sebanyak 69,44% ATC merasa sulit dalam mengendalikan emosi. ATC juga mengakui sering merasa gelisah, cemas, dan tidak fokus saat bekerja dan di saat yang sama harus memikirkan peran lain di luar pekerjaan yang belum selesai.

Kinerja karyawan di unit *Air Traffic Controller* (ATC) Cabang Madya Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (Perum LPPNPI) memegang peran krusial dalam menjaga keselamatan dan kelancaran lalu lintas udara. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan indikator-indikator kinerja. Dari segi kualitas, beberapa ATC menghadapi tantangan dalam mempertahankan ketelitian dan akurasi kerja, khususnya saat menangani kondisi operasional yang kompleks seperti cuaca ekstrem atau lalu lintas penerbangan yang padat. Sementara itu, dari aspek kuantitas, volume pekerjaan yang tinggi tidak selalu diimbangi dengan produktivitas individu yang optimal, yang dapat disebabkan oleh kelelahan kerja, beban yang tidak merata, atau keterbatasan personel. Permasalahan juga muncul pada ketepatan waktu, di mana keterlambatan dalam pengambilan keputusan atau pemberian instruksi kepada pilot dapat meningkatkan risiko operasional dan menurunkan kualitas pelayanan navigasi. Selain itu, dari sisi efektivitas, belum semua petugas mampu memanfaatkan teknologi dan sumber

daya secara maksimal dalam menunjang tugas-tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun para ATC telah memiliki kompetensi dasar, masih diperlukan strategi penguatan dalam peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Dikutip dari *tempo.com*, fenomena yang terjadi dalam dunia penerbangan nasional menunjukkan bahwa tidak selamanya petugas *Air Traffic Controller* (ATC) menjalankan tugasnya dengan presisi. Dalam sebuah pengalaman nyata, Kapten Pilot Ervin Adhitya mengisahkan bagaimana kesalahan petugas ATC nyaris menyebabkan insiden serius. Saat akan mendarat di Bandara Soekarno-Hatta, ia diminta mengarah ke titik tertentu dalam pola antrean udara. Namun, petugas ATC terlambat menyadari bahwa pesawat telah melewati titik tersebut dan memberikan instruksi balik arah dalam kondisi panik. Beruntung, kejadian tersebut tidak berlangsung terlalu jauh dan dapat segera dikoreksi.

Selain itu, Ervin juga mengalami kejadian lain yang menunjukkan lemahnya akurasi komunikasi dari pihak ATC. Ketika sedang mengantre di udara bersama sejumlah pesawat lain, ia menerima instruksi yang ternyata ditujukan kepada pesawat lain, bukan dirinya. Jika Ervin tidak waspada dan mengikuti instruksi tersebut, besar kemungkinan akan terjadi tabrakan udara. Dua kejadian ini menyoroiti pentingnya profesionalisme, ketelitian, dan kualitas kerja ATC, mengingat bahwa kesalahan sekecil apa pun dapat berdampak fatal dalam dunia penerbangan (*tempo.com*).

Dengan tanggung jawab yang sangat besar dalam menjamin keselamatan penerbangan, *Air Traffic Controller* (ATC) dituntut untuk bekerja secara presisi dengan target pencapaian *zero accident*. Dalam konteks ini, standar kinerja yang tinggi menjadi mutlak, sehingga meskipun capaian *Key Performance Indicator* (KPI) seperti 95% secara umum tergolong baik, dalam dunia ATC hal tersebut tetap dianggap sebagai celah yang perlu dievaluasi lebih lanjut. Kinerja yang kurang maksimal, sekecil apa pun, dapat berpotensi menimbulkan risiko besar terhadap keselamatan penerbangan. Oleh karena itu, setiap deviasi dari standar maksimal menjadi penting untuk diteliti guna mendukung perbaikan berkelanjutan dan memastikan sistem keselamatan operasional berjalan secara optimal.

Berikut adalah tabel rata-rata KPI pegawai ATC (*Air Traffic Controller*) Perum LPPNPI dalam 3 tahun terakhir berdasarkan data kinerja operasional dan keselamatan dari laporan AirNav Indonesia:

Tabel 1.1 Rata-Rata KPI pegawai ATC Dalam 3 Tahun Terakhir

Tahun	On-Time Performance (OTP)	Tingkat Keselamatan (<1%)	Skor Kesehatan Perusahaan (Skor KPI)
2022	~95% (target tercapai)	—	—
2023	—	—	—
2024	99,8%	< 1%	95,5 (kelas 'AAA')

Berdasarkan data tiga tahun terakhir, kinerja pegawai *Air Traffic Controller* (ATC) di lingkungan Perum LPPNPI menunjukkan tren yang cenderung meningkat. Pada tahun 2022, rata-rata capaian *On-Time Performance* (OTP) berada pada kisaran 95%, sesuai target operasional yang ditetapkan. Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar proses kendali lalu lintas udara berjalan tepat waktu, meskipun saat itu masih dalam masa pemulihan pasca-pandemi COVID-19. Tahun 2023 menjadi periode transisi menuju stabilisasi operasional, di mana peningkatan volume lalu lintas udara mulai terjadi, meskipun data capaian KPI secara lengkap tidak banyak dipublikasikan.

Memasuki tahun 2024, performa ATC meningkat secara signifikan, ditunjukkan dengan capaian OTP sebesar 99,8%, melampaui standar yang telah ditetapkan. Tingkat keselamatan juga sangat baik dengan angka insiden tercatat di bawah 1%, yang sebagian besar disebabkan oleh faktor eksternal seperti cuaca. Selain itu, skor kesehatan perusahaan mencapai 95,5, menempatkan AirNav Indonesia dalam kategori "Sehat AAA", yang menandakan efektivitas manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang terjaga. Pencapaian tersebut menggambarkan bahwa meskipun kinerja berada pada angka tinggi seperti 95%, dalam konteks tanggung jawab besar seperti ATC yang menjunjung prinsip *zero accident*, deviasi kecil tetap dianggap penting dan layak dijadikan bahan evaluasi untuk peningkatan berkelanjutan.

Hasil wawancara dan survei deskriptif terhadap sejumlah petugas *Air Traffic Controller* (ATC) di salah satu cabang madya Perum LPPNPI, mayoritas

responden menilai bahwa kinerja mereka berada pada kisaran 90–95% dari standar maksimal. Penilaian ini mencerminkan keyakinan para petugas bahwa mereka telah menjalankan tugas secara optimal, terutama dalam hal ketepatan pengambilan keputusan, komunikasi dengan pilot, dan pengendalian lalu lintas udara. Namun demikian, sebagian kecil petugas juga mengakui adanya beberapa keterbatasan yang memengaruhi performa mereka, seperti kelelahan akibat *shift* kerja yang panjang, tekanan psikologis saat membimbing OJT, serta gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Temuan ini menjadi titik awal penting yang menunjukkan adanya celah 5–10% dalam capaian kinerja ideal, yang justru sangat krusial dalam konteks profesi yang menuntut ketelitian dan keselamatan maksimal. Meskipun angka tersebut secara umum tergolong tinggi dan positif, dalam dunia ATC yang menjunjung prinsip *zero accident*, deviasi sekecil apapun dapat menjadi sumber risiko yang signifikan. Oleh karena itu, persepsi petugas terhadap kinerja mereka sendiri menjadi bahan penting untuk diteliti lebih lanjut, guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kurangnya pencapaian maksimal serta bagaimana strategi peningkatan yang dapat dilakukan, baik dari aspek manajerial, psikologis, maupun operasional.

Data di atas menggambarkan kendala ATC dalam mengatasi keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan sosial lainnya terutama keluarga hingga terkadang mempengaruhi munculnya emosi negatif dalam bekerja. Keluarga merupakan bagian yang penting dalam hidup individu yang mempengaruhi pekerjaan dan bahkan mempengaruhi kinerja (Fisher et al, 2009). Antara keluarga dan pekerjaan harus dihadapi bersama, penurunan interaksi pada salah satunya bisa mempengaruhi kesehatan dan perilaku (Rahayu et al., 2021). Persoalan di atas akan menjadi rumit dan kompleks ketika salah satu peran mengambil porsi yang lebih besar dibandingkan peran lainnya.

Menurut (Abubaker & Bagley, 2016) menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan peran dalam pekerja, keluarga, dan kehidupan sosial adalah masalah yang menantang bagi masyarakat modern. Untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan, keluarga dan lingkungan sosial lainnya diperlukan *work-life balance*.

Work-life balance didefinisikan sebagai konstruk multidimensional yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalannya. Pekerjaan dan kehidupan yang seimbang seharusnya ada ketika ada fungsi yang tepat di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal. *Work-life balance* sebagai kondisi keseimbangan yang ingin dicapai antara pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi. Dengan adanya *work-life balance*, individu akan maksimal menjalankan perannya. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang memiliki *work-life balance*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alegre & Pasamar bahwa adanya *work-life balance* dapat meningkatkan inovasi karyawan dalam perusahaan (Alegre & Pasamar, 2018).

Work-life balance tidak hanya mementingkan pembahasan keluarga, juga bukan untuk mengurangi porsi dalam bekerja. Tetapi, *work-life balance* berarti bekerja cerdas tanpa harus mengorbankan salah satunya. Tingkat tertinggi dan terbaik dalam *work-life balance* adalah saat individu mampu menyeimbangkan pekerjaan dan seluruh aspek dalam kehidupannya (Brigham & Houston, 2019).

Pola *shift* kerja yang dijalani ATC menjadi permasalahan yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, keluarga, maupun lingkungan sosial lainnya. Hal ini sejalan dengan studi literatur yang dijalankan oleh Pearsin (2015) bahwa individu yang bekerja dengan *shift* malam akan memiliki masalah dalam pengaturan *work-life balance* pada dunia kerja dan keluarga. Individu yang bekerja dengan *shift* malam cenderung mengalami masalah kesehatan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas.

Selanjutnya faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi secara emosional yang dirasakan karyawan dengan kondisi senang karena seluruh harapan sesuai dengan keadaan yang diterima. Kepuasan tentunya menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat (Nasib, 2023).

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya (Nazah & Nafil, 2021). Hal ini juga mencakup persepsi karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, hubungan interpersonal, pengakuan, tanggung jawab pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja para karyawan (Fadli, 2020). Kepuasan kerja terkait dengan karyawan menikmati tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menjalankan seluruh kegiatan kerja dengan nyaman dan tenang (Khairani, 2022). Kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena karyawan tentu akan lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang terbaik akhirnya (Sinaga, 2020).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Marlita & Dina, 2019). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya (Turangan, Tatimu, & Mukuan, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Honkley, Tambunan, Fadli, Bhastary, & Syahbana, 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Paparang, Areros, & Tatimu, 2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *AIR TRAFFIC CONTROLLER* CABANG MADYA DI PERUSAHAAN UMUM LEMBAGA PENYELENGGARA PELAYANAN NAVIGASI PENERBANGAN INDONESIA**”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Air Traffic Controller* Cabang Madya di Perum LPPNPI ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Air Traffic Controller* Cabang Madya di Perum LPPNPI ?
3. Apakah *work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Air Traffic Controller* Cabang Madya di Perum LPPNPI ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih memusatkan penelitian pada pokok permasalahan dan untuk mencegah terlalu luasnya yang mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman terhadap simpulan yang dihasilkan. Maka dalam hal ini penulis melakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen
2. Penelitian dilakukan pada *Air Traffic Controller* Cabang Madya di Perum LPPNPI.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada *Air Traffic Controller* Cabang Madya di Perum LPPNPI
2. Untuk menganalisa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Air Traffic Controller* Cabang Madya di Perum LPPNPI
3. Untuk mengetahui pengaruh dari *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Air Traffic Controller* Cabang Madya di Perum LPPNPI

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan penelitian yang konstruktif yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang melakukan penelitian mengenai fenomena sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu:

a. Bagi masyarakat

Penelitian ini memberikan kontribusi positif bagi masyarakat luas, khususnya pengguna jasa transportasi udara, karena peningkatan kinerja *Air Traffic Controller* (ATC) akan berdampak langsung pada aspek keselamatan, ketepatan waktu penerbangan, dan kenyamanan dalam melakukan perjalanan udara. Dengan adanya pemahaman tentang pentingnya *Work Life Balance* dan kepuasan kerja, masyarakat dapat lebih percaya terhadap kualitas pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia

b. Bagi Pelayanan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Perum LPPNPI Cabang Madya dalam merumuskan kebijakan terkait kesejahteraan dan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan navigasi penerbangan melalui strategi penguatan *Work Life Balance* dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga kinerja optimal ATC yang menjadi garda terdepan dalam keselamatan penerbangan

c. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menjadi pengalaman akademis yang berharga dalam mengintegrasikan teori dengan praktik nyata di lingkungan kerja yang sangat kritis seperti ATC

d. Bagi Dunia Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam kajian ilmu manajemen, psikologi kerja, dan studi sumber daya manusia, khususnya di bidang transportasi udara. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa publik strategis

e. Bagi Pemerintah dan Regulator Penerbangan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan regulasi maupun kebijakan terkait kesejahteraan karyawan di bidang navigasi penerbangan. Pemerintah dan regulator dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memastikan bahwa standar keselamatan dan kualitas layanan penerbangan nasional senantiasa terjaga melalui dukungan pada aspek *Work Life Balance* dan kepuasan kerja ATC

f. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan atau dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja ATC maupun karyawan di sektor transportasi udara. Selain itu, penelitian ini dapat menginspirasi penelitian dengan pendekatan yang berbeda, misalnya dengan menambahkan variabel stres kerja, beban kerja, atau kepemimpinan.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada *Air Traffic Controller* (ATC) di Cabang Madya Perum LPPNPI (Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia). Ruang lingkup penelitian mencakup:

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertugas sebagai *Air Traffic Controller* di unit Cabang Madya Perum LPPNPI, yang memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan dan kelancaran lalu lintas udara

2. Variabel Penelitian

a. Variabel independen:

- 1) *Work Life Balance*
- 2) Kepuasan Kerja

b. Variabel dependen:

- 1) Kinerja Karyawan

1.7 Susunan dan Struktur Tesis

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas Tinjauan Pustaka, Hasil Penelitian Sebelumnya, Kerangka Pemikiran dan Hipotesa Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian beserta definisi operasional dari masing-masing variabel, populasi, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, jenis data, dan sumber data serta metode analisis yang digunakan dalam proses pengolahan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari sampel atau obyek penelitian, hasil pengujian statistik deskriptif, hasil pengujian kualitas data, dan hasil pengujian hipotesis yang sudah dikembangkan pada bab sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan mengenai hasil penelitian, keterbatasan dalam penelitian, serta rekomendasi atau saran untuk penelitian selanjutnya.