

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* adalah konsep umum yang belum memiliki definisi yang diterima secara universal. Secara kasar dapat didefinisikan sebagai tingkat keseimbangan bagaimana seseorang sama-sama memprioritaskan tuntutan karirnya dan kebutuhan kehidupan pribadinya, dengan konflik peran yang minimal di tempat kerja dan di rumah. *Work life balance* yang baik meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan psikososial, dan kualitas hidup secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja (*work life balance* yang buruk) seringkali menyebabkan ketegangan psikologis, rendahnya kepuasan hidup dan kerja, depresi, kelelahan, konflik keluarga, dan masalah kesehatan lainnya (J, G, Q, & C, 2017).

Gender dikaitkan dengan banyak faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dan hubungan antara *gender* dan *work life balance* baru-baru ini menarik banyak perhatian. Karena *gender* mengacu pada peran dan tanggung jawab yang ditentukan secara budaya dalam situasi tertentu, peran *gender* tradisional memberikan penekanan yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan: bekerja untuk laki-laki dan tanggung jawab keluarga untuk perempuan. Meskipun sistem *gender* bisa saja adil, ketidaksetaraan *gender* dalam *work life balance* sering kali dilaporkan dalam beberapa dekade terakhir. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan *gender* dalam kepuasan kerja terhadap praktik

medis. Di sebagian besar budaya, khususnya budaya Asia, pekerja perempuan diharapkan untuk memikul lebih banyak tanggung jawab rumah tangga dibandingkan pekerja laki-laki. Mereka lebih mungkin mencapai “langit-langit kaca” dalam kariernya. Serangkaian penelitian menunjukkan bahwa *gender* memainkan peran penting dalam *work life balance* (Jiang & Rakofsky, 2018).

Di lingkungan kerja yang memiliki sistem operasional tinggi seperti Unit *Air traffic controller* (ATC), pembagian beban kerja sering kali tidak terlepas dari pertimbangan *gender*. Karyawan laki-laki umumnya mendapatkan penugasan dengan intensitas kerja yang lebih berat, seperti shift malam yang lebih sering, penanganan jalur penerbangan yang padat, serta tanggung jawab teknis dan pengambilan keputusan dalam situasi darurat. Hal ini tidak hanya disebabkan oleh kebutuhan operasional, tetapi juga oleh konstruksi sosial yang menganggap laki-laki lebih kuat secara fisik dan mental dalam menghadapi tekanan kerja tinggi. Akibatnya, laki-laki cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih besar, baik secara fisik maupun psikologis. Sebaliknya, karyawan perempuan cenderung diberikan tugas dengan beban kerja yang lebih moderat atau disesuaikan dengan kondisi tertentu, seperti status pernikahan, peran sebagai ibu, atau keterbatasan jam kerja. Dalam beberapa kasus, perempuan mendapatkan toleransi lebih dalam hal penyesuaian jadwal atau rotasi shift untuk menjaga keseimbangan peran di rumah dan tempat kerja. Meskipun pendekatan ini bertujuan memberi ruang bagi perempuan dalam menjalankan peran ganda, ketimpangan dalam distribusi tugas justru dapat menciptakan beban tidak seimbang antar *gender*. Laki-laki yang terus-menerus memikul tanggung jawab operasional yang lebih berat berpotensi

mengalami kelelahan kerja lebih tinggi dan mengalami gangguan dalam keseimbangan kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan ini perlu menjadi perhatian serius dalam manajemen beban kerja yang adil dan setara di tempat kerja. Berikut adalah penyajian data survey awal yang dilakukan kepada 10 karyawan laki-laki, dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Survei Awal terhadap Persepsi Beban Kerja berdasarkan Gender pada Karyawan Laki-laki

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase
1	Mengakui bahwa beban kerja laki-laki lebih berat dibanding perempuan	9 orang	90%
2	Menganggap wajar perbedaan beban kerja karena faktor <i>gender</i>	1 orang	10%
Total		10 orang	100%

Sumber: *Air traffic controller Air navigation* Indonesia Cabang Madya

Berdasarkan tabel diatas, hasil survei awal yang dilakukan kepada 10 orang karyawan laki-laki di Unit *Air traffic controller Air navigation* Indonesia Cabang Madya, diperoleh bahwa sebanyak 9 dari 10 responden (90%) secara tegas menyatakan bahwa beban kerja yang mereka terima lebih berat dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini mencakup tugas-tugas berat seperti shift malam yang lebih sering, tanggung jawab operasional penuh, hingga penanganan situasi darurat di lapangan. Sementara itu, 1 orang responden (10%) menyatakan bahwa kondisi tersebut dianggap wajar karena adanya perbedaan peran dan kemampuan antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja.

Hasil survei ini menunjukkan adanya persepsi yang cukup kuat dari pihak laki-laki bahwa terdapat ketimpangan dalam pembagian beban kerja berdasarkan *gender*. Ketimpangan ini secara tidak langsung dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, karena beban yang dirasa lebih berat dan kurang seimbang

berpotensi menimbulkan tekanan psikologis serta menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri lebih lanjut sejauh mana perbedaan persepsi dan beban kerja tersebut memengaruhi *work life balance* dan kepuasan kerja, baik pada karyawan laki-laki maupun perempuan di lingkungan kerja tersebut.

Selain itu, hasil survei awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan laki-laki di Unit *Air traffic controller Air navigation* Indonesia Cabang Madya menunjukkan bahwa 90% responden mengakui beban kerja laki-laki lebih berat dibandingkan karyawan perempuan, sedangkan 10% lainnya memaklumi kondisi tersebut karena adanya perbedaan peran *gender*. Temuan ini memperkuat indikasi adanya ketimpangan beban kerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Salah satu permasalahan utama yang diangkat oleh responden adalah pola shift malam yang hampir selalu dibebankan kepada karyawan laki-laki. Mereka tidak hanya bekerja pada jam kerja yang melelahkan, tetapi juga sering kali harus menginap di kantor karena sifat tugas yang kritis dan berkelanjutan. Selain itu, pekerjaan tambahan di luar tugas pokok dan fungsi (tupoksi) seperti menghadiri rapat, menyusun laporan, menyusun dokumen operasional, hingga kegiatan non-teknis lainnya juga lebih sering dilimpahkan kepada karyawan laki-laki, yang memperberat tanggung jawab kerja mereka.

Struktur organisasi internal di lingkungan kerja ini pun memperlihatkan dominasi laki-laki, terutama pada posisi ketua dan anggota tim kerja non-struktural atau panitia kegiatan. Hal ini secara tidak langsung menambah beban kerja administratif maupun kegiatan organisasi kepada karyawan laki-laki, di

samping tugas utama sebagai ATC yang sudah sangat menuntut. Dominasi ini juga mencerminkan minimnya pembagian peran yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam tanggung jawab kerja kolektif, sehingga berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam persepsi keadilan dan kepuasan kerja. Ketiga permasalahan tersebut menjadi indikasi penting bahwa isu *gender* dalam pembagian beban kerja tidak hanya berdampak pada beban fisik dan mental, tetapi juga turut memengaruhi keseimbangan hidup dan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

Keseimbangan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di Unit *Air traffic controller Air navigation* Indonesia Cabang Madya yang kini mencapai komposisi 50:50 ternyata tidak serta-merta menciptakan rasa keadilan dalam lingkungan kerja. Karyawan laki-laki mengungkapkan sejumlah keluhan terkait ketimpangan perlakuan yang mereka rasakan, terutama menyangkut beban kerja dan penghargaan yang diterima. Salah satu keluhan utama adalah perasaan ketidakadilan karena meskipun mereka mengemban tugas dan tanggung jawab lebih besar, baik dari sisi teknis operasional maupun kegiatan tambahan di luar tupoksi, gaji yang diterima tetap setara dengan karyawan perempuan yang dinilai memiliki beban kerja lebih ringan. Hal ini memunculkan ketidakpuasan dan rasa tidak dihargai di kalangan karyawan laki-laki, karena kontribusi yang lebih besar tidak diimbangi dengan penghargaan yang setimpal.

Selain itu, karyawan laki-laki juga merasa bahwa perempuan lebih sering mendapatkan dispensasi atau kemudahan dalam menjalankan tugas. Dispensasi tersebut misalnya berupa penyesuaian shift, toleransi waktu kerja, serta

pengurangan beban dalam kegiatan di luar jam kerja. Meskipun kebijakan tersebut mungkin dimaksudkan untuk mendukung peran ganda perempuan di ranah domestik, dalam praktiknya hal ini menimbulkan kesenjangan persepsi dan rasa ketidakpuasan dari pihak laki-laki. Mereka merasa tidak mendapat perlakuan yang adil dalam pembagian tugas, tetapi tetap dituntut untuk memenuhi target dan tanggung jawab yang sama, bahkan lebih. Keluhan-keluhan ini menegaskan pentingnya evaluasi kebijakan kerja berbasis *gender*, agar pembagian beban kerja dan penghargaan dapat dilakukan secara proporsional, transparan, dan adil bagi semua karyawan, tanpa mengesampingkan kesetaraan maupun keadilan substantif.

Sebagai upaya menyelesaikan persoalan ketimpangan beban kerja dan ketidakpuasan karyawan laki-laki, dibutuhkan kebijakan manajerial yang menekankan prinsip kesetaraan berbasis kompetensi, bukan berdasarkan *gender*. Artinya, pembagian tugas, tanggung jawab, maupun penghargaan seperti insentif, shift kerja, dan pelibatan dalam kegiatan organisasi harus didasarkan pada kapasitas dan performa individu, bukan pada asumsi peran *gender*. Manajemen perlu membuat kebijakan tertulis dan sistem pengawasan yang menjamin bahwa setiap karyawan—baik laki-laki maupun perempuan memiliki peluang dan beban kerja yang seimbang sesuai kemampuannya. Selain itu, pemberian dispensasi kepada karyawan perempuan harus dilakukan secara proporsional dan terbuka, agar tidak menimbulkan persepsi negatif atau kecemburuan dari karyawan laki-laki.

Di sisi lain, jika pertimbangan operasional dan efisiensi kerja memang menuntut adanya tenaga yang siap untuk tugas berat dan fleksibel secara waktu,

maka manajemen dapat mempertimbangkan kebijakan penyesuaian komposisi karyawan, misalnya melalui rasio ideal 70% laki-laki dan 30% perempuan untuk unit kerja seperti ATC yang memiliki tuntutan teknis tinggi. Komposisi ini bukan untuk mendiskriminasi, melainkan untuk memastikan keseimbangan beban kerja dan menghindari ketimpangan yang memicu ketidakpuasan karyawan. Dengan rasio tersebut, distribusi tugas berat dapat lebih merata tanpa membebani satu pihak secara terus-menerus. Namun, kebijakan ini juga harus disertai dengan pendekatan inklusif dan transparan, agar tetap menjunjung prinsip keadilan dan tidak menimbulkan kesan bias *gender* dalam proses rekrutmen maupun pengembangan karier.

Salah satu tantangan paling signifikan bagi perempuan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja adalah mengelola tanggung jawab ganda, yaitu pekerjaan dan rumah. Meskipun ada pergeseran dalam norma-norma sosial, perempuan cenderung memikul lebih banyak tanggung jawab rumah tangga dan pengasuhan dibandingkan laki-laki, sehingga menambah beban kerja mereka secara keseluruhan dan mengurangi waktu yang tersedia untuk kegiatan pribadi dan istirahat (Raphael, 2019).

Stereotip dan ekspektasi *gender* terus memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman perempuan di tempat kerja dan di rumah. Perempuan mungkin menghadapi tekanan masyarakat untuk memenuhi peran “tradisional” mereka sebagai pengasuh, sekaligus unggul dalam kehidupan profesional mereka. Ikatan ganda ini dapat menambah stres dan ketegangan, sehingga membuat keseimbangan kehidupan kerja semakin sulit untuk dicapai (Kabbash, 2020).

Meskipun perbincangan seputar keseimbangan kehidupan kerja sering kali berpusat pada perempuan, mengingat peran ganda mereka dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga, laki-laki juga menghadapi serangkaian tantangan uniknya sendiri. Memahami tantangan-tantangan ini sangat penting untuk merumuskan solusi yang benar-benar inklusif dan bermanfaat bagi semua. Laki-laki mungkin menghadapi tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma *gender* tradisional yang mengharuskan mereka memprioritaskan pekerjaan dibandingkan kehidupan keluarga. Hal ini dapat menimbulkan konflik bagi pria yang ingin terlibat aktif dalam tugas keluarga, mengasuh anak, atau urusan pribadi lainnya. Hal ini tidak hanya berdampak pada kemampuan laki-laki untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja, namun juga memperkuat stereotip yang menghalangi kemajuan masyarakat menuju kesetaraan *gender*.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Semua itu berpengaruh terhadap produktifitas, ketidakhadiran kerja/keluar tenaga kerja (*turnover*), dan terhadap kesehatan fisik dan mental. (Waluyo, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara pegawai yang berkualitas., meningkatkan semangat kerja pegawai, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan terutama pegawai ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam

pengoperasian organisasi. Semua itu adalah mengapa kepuasan kerja harus hadir dalam organisasi. Sementara menurut (Marlita & Dina, 2019), 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.

Berdasarkan hal itu, penelitian mengenai kepuasan kerja menghasilkan pendapat berbeda-beda dikarenakan kepuasan kerja seseorang pegawai dalam suatu organisasi akan sangat berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam organisasi yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji pada bagian ini lebih dalam bertujuan untuk memperoleh gambaran dan deskripsi mengenai kepuasan kerja suatu instansi pemerintah.

Pada Unit *Air traffic controller* Di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya merupakan Perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa pelayanan navigasi udara. Dalam melakukan aktivitasnya, *Air navigation* Indonesia Cabang Madya tidak terlepas dari penggunaan pegawai sebagai faktor penggerak kegiatan operasional sehari-hari. Untuk menjalankan pekerjaan, sudah tentu para pegawai tersebut ingin memperoleh kepuasan kerja yang maksimal sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Apalagi antara pegawai pria dan wanita memiliki kemampuan yang berbeda, dimana pegawai wanita bisa menggunakan otak kiri dan kanan secara

bersamaan sedangkan pegawai pria cenderung menggunakan otak kirisaja. Oleh sebab itu, perempuan dianggap sedikit lebih intuitif dan komunikator dibandingkan dengan pria. Sementara pria lebih berpikir berorientasi pada tugas daripada perempuan.

Dalam dunia kerja modern, isu kesetaraan *gender* tidak hanya berkaitan dengan kesempatan dan posisi, tetapi juga menyentuh aspek psikologis dan kesejahteraan karyawan, seperti *work life balance* dan kepuasan kerja. Perbedaan tanggung jawab sosial dan peran domestik antara laki-laki dan perempuan seringkali menjadi faktor pembeda dalam pengalaman mereka di tempat kerja. Khususnya di profesi dengan tekanan tinggi seperti *Air traffic controller*, perempuan cenderung menghadapi tantangan ganda dalam menyeimbangkan antara tuntutan profesional dan kewajiban keluarga, sementara laki-laki lebih sering dihadapkan pada tekanan sebagai pencari nafkah utama. Ketidakseimbangan ini dapat berpengaruh pada tingkat stres, motivasi kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Air navigation Indonesia, khususnya Cabang Madya, memiliki unit *Air traffic controller* yang didominasi oleh ritme kerja cepat, jam kerja tidak teratur, dan tanggung jawab tinggi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam hal *work life balance* dan kepuasan kerja. Apakah *gender* memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola tekanan kerja dan kehidupan pribadi? Apakah perbedaan ini juga berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani? Menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi penting agar

perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan mendukung bagi seluruh karyawannya, tanpa memandang *gender*.

Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal *work life balance* dan kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh peran sosial dan ekspektasi budaya yang melekat pada masing-masing *gender*. Perempuan cenderung memikul tanggung jawab ganda, yakni sebagai pekerja profesional sekaligus pengelola urusan rumah tangga, yang dapat menyebabkan tekanan lebih besar dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, laki-laki umumnya lebih difokuskan pada peran sebagai pencari nafkah utama, sehingga meskipun menghadapi tekanan kerja, mereka cenderung memiliki ruang personal yang lebih bebas dari beban domestik. Perbedaan pengalaman ini dapat berdampak pada persepsi terhadap kepuasan kerja di mana perempuan mungkin merasa lebih cepat lelah secara emosional karena harus membagi energi dan waktu lebih besar dibandingkan laki-laki.

Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam konteks fisik, psikis, medis, dan psikologis turut memengaruhi pengalaman mereka dalam dunia kerja, termasuk dalam menjaga *work life balance* dan kepuasan kerja. Secara fisik, perempuan memiliki siklus biologis seperti menstruasi, kehamilan, dan menopause yang dapat memengaruhi energi, mood, dan konsentrasi kerja. Dari sisi psikis, perempuan cenderung lebih ekspresif dalam menyampaikan emosi, sementara laki-laki lebih sering menekan perasaan, yang dapat berdampak pada cara mengelola stres. Secara medis, beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan terhadap kelelahan kronis dan gangguan kecemasan,

sedangkan laki-laki lebih rentan terhadap tekanan darah tinggi dan penyakit jantung akibat stres kerja. Dalam aspek psikologis, perempuan umumnya memiliki empati dan kepekaan sosial yang lebih tinggi, namun juga cenderung mengalami konflik peran yang lebih kompleks, terutama ketika harus memilih antara karier dan keluarga. Perbedaan-perbedaan ini penting untuk dipahami agar perusahaan dapat menciptakan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan *gender* secara adil dan proporsional.

Kenyataan yang terlihat di lapangan, kepuasan kerja pegawai pada Unit *Air traffic controller* Di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya masih rendah. Ini ditandai timbulnya permasalahan dimana para pegawai mulai bermalasan dalam bekerja. Ada beberapa para pegawai yang mulai jarang turun kantor atau jarang ada ditempat pada saat masih jam kerja, pekerjaan yang ada sering dibiarkan terbengkalai sehingga pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam 2 hari, baru selesai dalam satu minggu dan lain sebagainya.

Hal ini juga diperkuat dari beberapa komentar serta keluhan pegawai pada Unit *Air traffic controller* Di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya. Ini terlihat dari kebanyakan keluhan pegawai yang mengaku insentif kadang-kadang tidak teratur diberikan tiap periodenya, penempatan pegawai masih kurang baik karena seringkali posisi yang penting diisi oleh pegawai yang kemampuannya kurang, fasilitas yang disediakan kurang memadai, kondisi ruangan kerja yang terlihat sumpek dimana-mana kurang tertata rapi, suasana kebisingan cukup berisik sehingga cukup mengganggu konsentrasi kerja pegawai. Ada pegawai yang mengatakan pimpinan kurang mampu

memberikan bimbingan yang jelas dan terarah, pimpinan juga terkadang kurang adil terhadap para pegawai dimana sering menganakemaskan beberapa pegawai sehingga menimbulkan kecemburuan bagi beberapa pegawai yang lain.

Terlepas dari semua itu, kepuasan kerja pada suatu organisasi tergantung bagaimana kepuasan kerja pegawai laki-laki maupun perempuan. Istilah *gender* dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu perbedaan biologisnya, namun juga hal-hal yang mencakup nilai sosial dan budaya, termasuk juga dalam hal pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat bagaimana kepuasan karyawan pria dan wanita. Hal ini dilandasi oleh penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perbedaan *gender* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan keinginan meningkatkan karir pekerjaan pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. (Waluyo, 2016) mengemukakan faktor penentu kepuasan kerja adalah penempatan pegawai, gaji penghasilan, kondisi kerja, kepemimpinan / rekan sekerja. Faktor-faktor inilah yang peneliti kaji sebagai indikator antara kepuasan kerja laki-laki dan perempuan dalam bekerja.

Penempatan pegawai merupakan bagaimana cara instansi menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan bidangnya atau kemampuannya. Penempatan pegawai harus cermat dilakukan dan harus diusahakan diisi oleh orang yang benar-benar sesuai dengan posisi tersebut dan bukan berdasarkan kebutuhan belaka.

Berdasarkan latarbelakang diatas, Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul :
“PERBEDAAN *GENDER* DALAM *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA PADA UNIT *AIR TRAFFIC CONTROLLER* DI *AIR NAVIGATION* INDONESIA CABANG MADYA”.

1.2 Rumusan Permasalah

Berdasarkan latar belakang yang dibahas sebelumnya, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan *work life balance* antara pegawai laki-laki dan perempuan pada unit *Air traffic controller* di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya?
2. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan pada unit *Air traffic controller* di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan apakah pengaruh tersebut berbeda berdasarkan *gender* pada unit *Air traffic controller* di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, batasa masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Fokus pada *Gender* Laki-laki dan Perempuan

Penelitian ini hanya membatasi kajian pada dua kategori *gender*, yaitu laki-laki dan perempuan, sesuai dengan data demografis pegawai yang tersedia pada unit *Air traffic controller* di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya

2. Terbatas pada Unit *Air traffic controller*

Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai yang bekerja di unit *Air traffic controller*, sehingga tidak mencakup unit atau divisi lain yang berada dalam struktur organisasi *Air navigation* Indonesia Cabang Madya

3. Aspek *Work life balance* dan Kepuasan Kerja

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada *work life balance* dan kepuasan kerja, tanpa meneliti faktor-faktor eksternal lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, atau stres kerja yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work life balance* antara pegawai laki-laki dan perempuan pada unit *Air traffic controller* di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya
2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai laki-laki dan perempuan pada unit *Air traffic controller* di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya
3. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan apakah pengaruh tersebut berbeda berdasarkan *gender* pada unit *Air traffic controller* di *Air navigation* Indonesia Cabang Madya.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai perbedaan *work life balance* dan kepuasan kerja antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Penelitian ini 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 Penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan dalam melakukan riset ilmiah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja. Penulis juga dapat memahami secara lebih dalam mengenai dinamika *gender* dalam konteks profesional.

b. Bagi Perusahaan (*Air navigation* Indonesia)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar evaluasi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adil dan responsif terhadap kebutuhan karyawan berdasarkan *gender*. Perusahaan dapat merancang kebijakan atau program kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini berkontribusi pada peningkatan kesadaran akan pentingnya kesetaraan *gender* dalam dunia kerja serta pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, terutama pada sektor kerja dengan tekanan tinggi seperti pengatur lalu lintas udara.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji isu-isu terkait *gender*, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk studi lanjutan dengan variabel atau metode yang berbeda.

e. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga *work life balance* serta bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong kesadaran karyawan akan pentingnya kesejahteraan emosional dalam dunia kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menjaga fokus dan ketajaman analisis dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian dibatasi secara spesifik sebagai berikut:

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pegawai yang bekerja sebagai *Air traffic controller* (ATC) di lingkungan *Air navigation* Indonesia Cabang Madya. Subjek terdiri dari pegawai laki-laki dan perempuan yang menjalankan tugas operasional pengaturan lalu lintas udara. Penelitian tidak mencakup pegawai non-ATC atau staf administratif, agar hasil lebih relevan dengan

konteks kerja yang memiliki beban kerja tinggi dan tekanan psikologis signifikan

2. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian adalah perbedaan *gender* dalam persepsi dan pengalaman terkait work-life balance dan kepuasan kerja. Penelitian tidak hanya menilai tingkat work-life balance dan kepuasan kerja secara umum, tetapi juga membandingkan apakah terdapat perbedaan signifikan antara pegawai laki-laki dan perempuan dalam kedua variabel tersebut.

3. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel utama dalam penelitian ini:

- a. Work-Life Balance sebagai variabel pertama yang mencerminkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Kepuasan Kerja sebagai variabel kedua yang mencerminkan kepuasan individu terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dijalannya
- c. Variabel *gender* akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis perbedaan dalam kedua variabel tersebut.

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 permasalahan, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Susunan dan struktur tesis.

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.