

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Unit *Airside* (Sisi Udara) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

^{1,*}Putu Amanda Salzadila, ²Fryda Fatmayati

^{1,*}*Jurusan Manajemen Transportasi Udara*
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
salzadilaamanda@gmail.com

²*Jurusan Manajemen Transportasi Udara*
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
[fryda.fatmayanti@gmail.com](mailto: fryda.fatmayanti@gmail.com)

Article history:

Received June 18, 2025

Accepted December 28, 2025

Abstract

This study aims to examine the influence of work-life balance on the performance of airside unit employees at Adi Soemarmo Airport in Boyolali. A quantitative approach was employed using a simple linear regression method. The sample consisted of 57 respondents, including employees from Apron Movement Control (AMC) and Ground Handling units. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS software. The results showed that the average score for work-life balance was 54.93, while employee performance averaged 65.11. The regression equation obtained was $Y = 23.758 + 0.753X$, indicating that a one-unit increase in work-life balance contributes to a 0.753 increase in employee performance. The t-test results showed a t-value of 7.379, greater than the t-table value of 2.004, with a significance level of $0.000 < 0.05$, meaning that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.498, indicating that 49.8% of the variance in employee performance is explained by work-life balance, while the remaining 50.2% is influenced by other factors not examined in this study. Thus, achieving a balance between personal life and work plays a crucial role in enhancing employee productivity and performance, especially in high-pressure work environments such as the airside unit of an airport.

Keywords: work-life balance, employee performance, airside unit, Adi Soemarmo Airport

Pendahuluan

Perkembangan yang signifikan terus terjadi di sektor penerbangan Indonesia, baik dari segi jumlah penumpang, barang/kargo, maupun pergerakan pesawat. Bandar udara memiliki peran krusial sebagai infrastruktur penting dalam sektor transportasi udara untuk mendukung mobilitas manusia dan barang. Bandar Udara Adi Soemarmo yang terletak di Kota Surakarta merupakan salah satu fasilitas transportasi udara yang berperan strategis dalam mendukung mobilitas masyarakat serta pariwisata di daerah Jawa Tengah.

Berbagai kegiatan operasional dilakukan di setiap bandar udara untuk mendukung tugas dan fungsi utamanya. Pengelola bandar udara membagi tanggung jawab operasional ke dalam beberapa divisi, kantor, dan unit pelayanan. Beberapa unit pelayanan di wilayah *airside* (sisi udara) antara lain *Apron Movement Control* (AMC), *Ground Handling*, *Ramp Handling*, dan *Airport Rescue Fire Fighting* (ARFF). Unit-unit ini memainkan peran vital dalam memastikan pelayanan yang aman dan nyaman bagi perusahaan penerbangan serta pengguna jasa transportasi udara [1].

Seiring dengan perkembangan sektor penerbangan, permintaan tenaga kerja di berbagai bidang, termasuk penerbangan, diperkirakan akan terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi dan efektivitas operasional bandar udara sangat bergantung pada kinerja maksimal seluruh personel, terutama karyawan yang bekerja di area *airside* (sisi udara). Dengan meningkatnya intensitas aktivitas penerbangan, kebutuhan akan profesionalisme dan produktivitas karyawan menjadi semakin penting. Namun, tingginya tekanan kerja serta tuntutan tambahan di lapangan sering memperberat beban kerja karyawan *airside*, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres dan tekanan berat dalam jangka panjang. Lingkungan kerja di bandar udara memiliki dinamika tersendiri, dengan jam operasional yang hampir berlangsung tanpa henti dan beban kerja yang sering kali tinggi.

Situasi ini menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan di unit *airside* (sisi udara), yang mempunyai tanggung jawab penting dalam memastikan keselamatan operasional penerbangan. Tanggung jawab tersebut mencakup penanganan bagasi, koordinasi pergerakan pesawat di landasan, dan pengelolaan area-area kritis di sisi udara bandar udara. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat memicu stres kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi faktor utama yang memengaruhi performa karyawan. Hal ini menekankan pentingnya mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan di unit *airside*.

Work-life balance adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks pekerjaan yang bertekanan tinggi seperti di unit *airside* bandar udara, ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, penerapan *work-life balance* yang efektif telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Kajian dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan et al menyoroti pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di sektor transportasi, dengan temuan bahwa jadwal kerja yang fleksibel dan manajemen stres yang efektif secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja dalam sistem *shift* [2]. Dalam konteks industri penerbangan, tantangan *work-life balance* menjadi lebih besar karena sifat pekerjaan yang memerlukan fleksibilitas dan tanggung jawab yang tinggi. Studi oleh Lukmiati et al di sektor produksi juga menekankan pentingnya fleksibilitas jadwal kerja dan manajemen stres untuk meningkatkan produktivitas [3]. Temuan dari studi ini sangat relevan bagi karyawan unit *airside* (sisi udara), yang bekerja di bawah tekanan regulasi keselamatan yang ketat serta tuntutan efisiensi waktu.

Berdasarkan pengamatan penulis, kinerja karyawan unit *airside* (sisi udara) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Dalam berbagai kondisi, karyawan tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab, bahkan pada hari libur nasional. Selain itu, seiring dengan meningkatnya jumlah pengguna jasa transportasi udara, para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan bekerja lebih keras demi menjamin keamanan serta kenyamanan pengguna jasa.

Pada saat cuaca buruk, seperti hujan, sering terjadi penerbangan yang dialihkan (*divert*), yang mengakibatkan keterlambatan jadwal penerbangan. Akibatnya, karyawan yang menjalani *shift* siang harus menunggu hingga seluruh jadwal penerbangan selesai sebelum dapat pulang, sementara keesokan harinya mereka harus kembali bekerja pada *shift* pagi. Kondisi ini menyebabkan jam kerja yang padat, sehingga beberapa karyawan mengalami kelelahan, keterlambatan, sakit, dan kurang fokus dalam bekerja. Situasi tersebut meningkatkan risiko kesalahan manusia (*human error*), seperti kurang teliti dalam menginput laporan atau data penerbangan, yang tentunya memberikan dampak signifikan terhadap performa kerja mereka, baik secara fisik maupun mental. Hal ini pada akhirnya berpengaruh terhadap *work-life balance* mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Widagdo [4], situasi ini mengakibatkan karyawan memiliki waktu terbatas untuk berkumpul dengan keluarga. Meskipun mereka bekerja keras setiap hari demi kesejahteraan keluarga, pada momen-momen penting seperti hari besar atau perayaan khusus, sering kali mereka tidak dapat meluangkan waktu untuk bersama orang-orang tercinta. Kondisi ini dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kebahagiaan serta produktivitas karyawan di tempat kerja.

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu agar karyawan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa harus mengorbankan waktu berkualitas bersama keluarga. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental, yang berdampak buruk pada fokus dan ketelitian saat bekerja. Hal ini meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan, yang pada gilirannya memperlambat penyelesaian tugas. Akibatnya, kinerja individu dapat menurun dan efisiensi operasional organisasi terganggu [5] [6].

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Sampel berjumlah 57 responden yang terdiri dari karyawan *Apron Movement Control* (AMC) dan *Ground Handling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS.

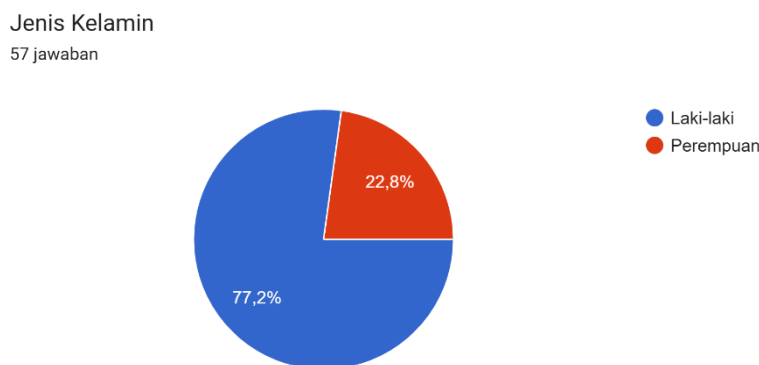
Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data – Deskripsi data penelitian. Deskripsi data merupakan uraian yang menggambarkan informasi yang dijadikan dasar dalam suatu kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui kondisi dan karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dengan jumlah total 57 orang, yang terdiri dari 7 karyawan *Apron Movement Control* (AMC) dan 50 karyawan *Ground Handling*.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner. Proses ini diawali dengan pembuatan kisi-kisi instrumen, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan kuesioner yang disampaikan kepada responden. Responden yang dipercaya untuk memberikan penilaian terhadap instrumen penelitian berjumlah 57 orang. Pengujian data dilakukan dengan bantuan program Statistical Program and Service Solution (SPSS), yang digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid dan reliabel sebagai dasar analisis lebih lanjut.

Deskripsi data responden – Berdasarkan hasil analisis data kuesioner responden melalui uji frekuensi, diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada diagram berikut:

a. **Data responden berdasarkan jenis kelamin.** Gambar 1 memperlihatkan data responden berdasarkan jenis kelamin



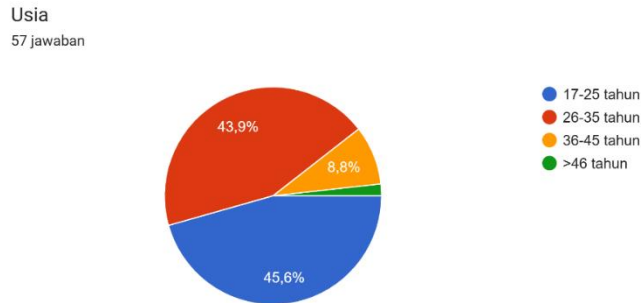
Gambar 1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber: Data Primer Penulis (2025)

Berdasarkan Gambar 1, setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 57 responden, diperoleh hasil bahwa 77,2% responden dengan jenis kelamin laki-laki, dan 22,8% responden dengan jenis

kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner berjenis kelamin laki-laki.

- b. **Data responden berdasarkan jenis usia.** Gambar 2 memperlihatkan data responden berdasarkan usia.

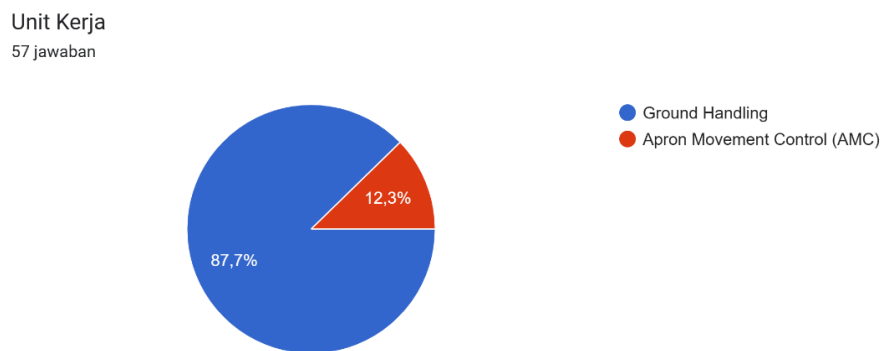


Gambar 2. Data responden berdasarkan usia

Sumber: Data Primer Penulis (2025)

Berdasarkan Gambar 2, setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 57 responden, diperoleh hasil bahwa 45,6% responden berusia 17–25 tahun, 43,9% berusia 26–35 tahun, 8,8% berusia 36–45 tahun, dan 1% berusia diatas 46 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner berada pada rentang usia 17–25 tahun.

- c. **Data responden berdasarkan jenis unit kerja.** Komposisi data responden berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Data responden berdasarkan unit kerja

Sumber: Data Primer Penulis (2025)

Berdasarkan Gambar 3, setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 57 responden, diperoleh hasil bahwa 87,7% responden merupakan karyawan unit *Ground Handling*, dan 12,3% responden merupakan karyawan unit *Apron Movement Control (AMC)*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan *Ground Handling*.

Hasil Penelitian

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Sementara untuk uji asumsi klasik meliputi uji linearitas, uji normalitas, dan uji homogenitas.

Uji validitas – Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai r-hitung untuk setiap pernyataan pada variabel X maupun variabel Y lebih besar daripada nilai r-tabel yang sebesar 0,266. Nilai r-tabel tersebut diperoleh dari tabel r yang tercantum pada lampiran nomor 6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa seluruh pernyataan pada variabel Work-life balance (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item	R-Tabel 5% (55)	R-Hitung	Keterangan
<i>Work-life balance (X)</i>	X.1	0,266	0,863	Valid
	X.2	0,266	0,953	Valid
	X.3	0,266	0,936	Valid
	X.4	0,266	0,915	Valid
	X.5	0,266	0,647	Valid
	X.6	0,266	0,720	Valid
	X.7	0,266	0,724	Valid
	X.8	0,266	0,730	Valid
	X.9	0,266	0,930	Valid
	X.10	0,266	0,956	Valid
	X.11	0,266	0,909	Valid
	X.12	0,266	0,909	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,266	0,731	Valid
	Y.2	0,266	0,746	Valid
	Y.3	0,266	0,796	Valid
	Y.4	0,266	0,758	Valid
	Y.5	0,266	0,703	Valid
	Y.6	0,266	0,740	Valid
	Y.7	0,266	0,773	Valid
	Y.8	0,266	0,778	Valid
	Y.9	0,266	0,582	Valid
	Y.10	0,266	0,597	Valid
	Y.11	0,266	0,524	Valid
	Y.12	0,266	0,655	Valid
	Y.13	0,266	0,494	Valid
	Y.14	0,266	0,456	Valid
	Y.15	0,266	0,353	Valid

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Uji Reliabilitas – Hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan dalam Tabel 2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 2, diperoleh nilai Cronbach's alpha untuk variable Work-life balance (X) sebesar 0,962 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,904. Kedua nilai tersebut melebihi standar koefisien alpha sebesar 0,60. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Work-life balance (X)</i>	0,962	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,904	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Uji Normalitas – Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42768512
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.060
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Merujuk pada Tabel 3 mengenai Uji Normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dari kedua variabel yang diuji mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis statistik telah terpenuhi, sehingga data layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Linearitas – Tabel 4 memperlihatkan hasil uji linearitas pada data penelitian.

Tabel 4. Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * <i>Work-life balance</i>	Between Groups	(Combined)	854.134	14	61.010	5.629	.000
		Linearity	651.423	1	651.423	60.100	.000
		Deviation from Linearity	202.711	13	15.593	1.439	.183
	Within Groups		455.234	42	10.839		
	Total		1309.368	56			

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,183 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *Work-life balance* (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel tersebut memenuhi asumsi linearitas, yang menjadi salah satu syarat dalam analisis regresi.

Uji Homogenitas – Hasil uji homogenitas dapat dilihat di Tabel 5. Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,209, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel *Work-life balance* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki varians yang homogen atau seragam. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa asumsi homogenitas telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut seperti uji regresi atau uji parametrik lainnya.

Tabel 5 Uji Homogenitas

		Test of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	1.412	10	42	.209
	Based on Median	.900	10	42	.541
	Based on Median and with adjusted df	.900	10	31.517	.544
	Based on trimmed mean	1.361	10	42	.232

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Uji Deskriptif. Hasil uji deskriptif diperlihatkan pada Tabel 6. Berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat dijelaskan bahwa distribusi data yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Pada variabel *Work-life balance* (X), diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 54,93 dengan nilai minimum 36 dan maksimum 60. Selain itu, data pada variabel ini memiliki standar deviasi sebesar 4,531 yang menunjukkan adanya variasi data yang relatif rendah di sekitar nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap *Work-life balance* cenderung konsisten.
- Sementara itu, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai minimum sebesar 45 dan maksimum sebesar 73, dengan rata-rata sebesar 65,11. Standar deviasi pada variabel ini adalah 4,835 yang menunjukkan adanya tingkat variasi data yang cukup sebanding dengan variabel X. Hasil ini menunjukkan bahwa performa karyawan dalam penelitian ini relatif tinggi dan cukup merata di antara para responden.

Secara keseluruhan, kedua variabel menunjukkan distribusi data yang baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
<i>Work-life balance</i>	57	36	60	54.93	4.531
Kinerja Karyawan	57	45	73	65.11	4.835
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk membuat pendekatan

$$Y = a + bX \quad (1)$$

di mana X adalah variabel *work-life balance* dan Y adalah variabel kinerja karyawan. Hasil analisis linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.758	5.622		4.226	.000
	<i>Work-life balance</i>	.753	.102	.705	7.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai konstanta $a = 23,758$ dan koefisien regresi $b = 0,753$. Dengan demikian persamaan regresi liniernya adalah

$$Y = 23,758 + 0,753 X \quad (2)$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi yang diperoleh, diketahui bahwa nilai konstanta untuk variabel *work-life balance* adalah sebesar 23,758. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk variabel X sebesar 0,753. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji T dan uji koefisien determinasi.

Uji T – Hasil uji T ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.758	5.622		4.226	.000
	Work Life Balance	.753	.102	.705	7.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji t menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel *Work-life balance* (X) sebesar 7,379. Adapun nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) sebagai berikut

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &: (a/2 ; n - k) \\ &: (0,05/2 ; 57 - 2) \\ &: (0,025 ; 55) \\ &: 2,004 \end{aligned}$$

Karena nilai t-hitung (7,379) lebih besar dari t-tabel (2,004), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-life balance* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hasil ini memperkuat temuan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi – Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan dalam Tabel 9. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.11,

diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,498 atau setara dengan 49,8%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life balance* (X) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,8%. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.498	.488	3.459

a. Predictors: (Constant), *Work-life balance*

Sumber: Data Primer SPSS (2025)

Pembahasan

***Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Airside (Sisi Udara) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.** Penelitian ini melibatkan 57 responden yang berasal dari unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, terdiri dari 7 karyawan *Apron Movement Control* (AMC) dan 50 karyawan *Ground Handling*. Seluruh responden diminta mengisi kuesioner yang disusun untuk menilai sejauh mana *work-life balance* memengaruhi kinerja mereka. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Ini berarti bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 7,379 jauh lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,004 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, hasil analisis mendukung kesimpulan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di unit *airside* Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto [5] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil studi dari Putri dan Djoko Widagdo [4] yang menunjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan berkontribusi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang ada, tetapi juga konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Besaran pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Unit Airside (Sisi Udara) di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Selain mengetahui bahwa *work-life balance* berpengaruh, peneliti melakukan pengujian terhadap data hasil penyebaran kuesioner guna mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS, khususnya melalui uji koefisien determinasi (R Square), sebagaimana ditampilkan pada Tabel 9.

Dari hasil analisis tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,498, yang berarti bahwa variabel *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 49,8% terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain, hampir setengah dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan. Sisanya, yaitu 50,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di sini, seperti motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, atau gaya kepemimpinan. *Work-life balance* memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja, hampir setengahnya. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan performa kerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang menuntut

profesionalisme tinggi seperti di area *airside* bandara.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rumusan masalah pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan unit *airside* di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear sederhana dan uji t, di mana nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, maupun tanggung jawab kerja.
2. Berdasarkan rumusan masalah kedua, hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 54,6% terhadap kinerja karyawan. Sisanya, yaitu sebesar 45,4%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Angka tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor dominan yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti di area *airside* bandar udara.

Daftar Pustaka

- [1] Hermawan, I. G. N. W., & Widyastuti, D. D. 2021. Peranan Apron Movement Control Dalam Melayani Pergerakan Pesawat Udara Charter Di Bandar udara Halim Perdanakusuma. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(1), 61-70.
- [2] Irawan, et al. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- [3] Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- [4] Putri, A.R. & Widagdo, D. 2024. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Flight Operation PT. JAS pada Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang, Banten. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(4), 180-188.
- [5] Arifin, M., & Muharto, A. 2022. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- [6] Chaitra, R., Ashok Kumar, R. S., & Murthy, T.P. 2016. A Study on Work Life Balance of the Employees at Bosch Ltd, Bangalore. *BIMS International Journal of Social Science Research*, pp. 61-68.
- [7] Hatmawan, A.A., dan Riyanto, S. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Deepublish, Yogyakarta.
- [8] Amrudin, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Sains Indonesia, Bandung.
- [9] Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. 2021. *Teori Kinerja Karyawan*. *Kinerja Karyawan*, 29. Widina Bhakti Persada, Bandung.