

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Walid Jumlad¹ Mercilia Clarisa Cornelis²

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: walid.jumlad@sttkd.ac.id¹ neketawatiwi@gmail.com²

Abstrak

Work Life Balance merupakan keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi petugas AMC. Pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan keluarga adalah hal yang paling penting dalam kehidupan petugas AMC, oleh karena itu menyeimbangkan kedua hal ini sangat penting untuk kesejahteraan individu. Pekerjaan dan keluarga dilihat secara situasi dan kondisi pada wilayah atau lingkungan yang berbeda sehingga saling mempengaruhi. Maka pentingnya perusahaan selalu mempertimbangkan kesejahteraan karyawannya sehingga kinerja petugas AMC dapat tercapai dengan baik dan memenuhi harapan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menyediakan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus – September 2024 di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil penelitian ini dilakukan analisis menggunakan SPSS v. 25 menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,514 < t tabel 1,693 dan skor sig. 0,611 > 0,05. Maka dapat dinyatakan H_a ditolak dan H_0 diterima, yang diartikan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel *Work Life Balance* (X) terhadap variabel Kinerja Petugas AMC (Y), diketahui bahwasanya nilai koefisien determinasi yakni -0,023 atau -23%. Ini berarti *Work Life Balance* tidak memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Petugas AMC. Dengan mengacu kepada hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa PT Angkasa Pura Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar telah memberikan dan mempertimbangkan kesejahteraan kepada petugas AMC dan kehidupan pribadi mendukung pekerjaan mereka sehingga kinerja mereka tercapai dengan baik dan mereka memberikan pandangan yang positif.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kinerja, Petugas AMC



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan dianggap sebagai salah satu dari beberapa faktor penting dalam suatu organisasi untuk melayani peran sebagai mekanisme atau sarana bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar organisasi berhasil mencapai tujuannya, organisasi mana pun perlu memperoleh karyawan yang kompeten serta loyal dan atau berkomitmen pada organisasi (Mangkunegara, 2018). Komitmen organisasi diperlukan karena mencerminkan loyalitas, motivasi, dan inisiatif karyawan untuk melakukan upaya untuk organisasi (Terry, 2018). *Work-life balance* adalah situasi dimana karyawan dapat secara setara memenuhi tuntutan pekerjaan, memenuhi komitmen atau tanggung jawab keluarga mereka, dan tanggung jawab atau kebutuhan lainnya seperti aktivitas sosial (Novelia, 2013). Setiap pekerja membutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dengan kehidupan kerja atau yang biasa disebut *work-life balance*. Hal ini menjadi penting, karena ketika seseorang hanya

berfokus pada satu hal saja maka akan mengurangi produktivitas diri terkait kehidupan pribadi ataupun kehidupan kerja. Membagi fokus menjadi dua antara kehidupan pribadi dan kerja bukanlah hal yang mudah. Pada kenyataannya kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan dua hal yang bisa dipisahkan, karena keduanya saling berpengaruh satu sama lain (Putri & Widagdo, 2024).

Pada setiap bandar udara banyak kegiatan yang dilakukan, untuk melakukan tugas dan fungsi dari kegiatan yang ada di bandar udara, pihak pengelola bandara membentuk beberapa divisi, dinas maupun unit pelayanan untuk mengelola suatu bandar udara. Salah satu unit pelayanan bandar udara tersebut adalah *Apron Movement Control* (AMC). Unit AMC mempunyai peran yang sangat penting dalam menyelenggarakan pelayanan yang aman dan nyaman bagi setiap perusahaan yang bergerak dibidang kebandarudaraan dan kepada pengguna jasa transportasi udara yaitu pengawasan segala pergerakan lalu lintas di *apron* yang meliputi pelayanan penempatan *parking stand* pesawat, lalu lintas orang, lalu lintas kendaraan dan pengaturan *ground handling* serta administrasi data penerbangan wilayah *airside* (sisi udara) juga perizinan kendaraan yang beroperasi di *apron* (KP 038 Tahun 2017). Petugas AMC harus bisa bekerja dengan baik, tetapi ada juga kehidupan non-kerja yang harus diperhatikan, seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan janji- janji lainnya. Oleh karena itu, banyak organisasi membahas keseimbangan kehidupan kerja untuk memperkuat upaya organisasi mengatasi stres seumur hidup dan merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berharga di pasar yang sangat kompetitif. Saat ini, banyak perusahaan mengakui keberhasilan pekerjaan mereka dengan mencapai tujuan dengan kinerja yang luar biasa, serta keterampilan dan kemampuan yang hanya dimiliki oleh karyawan. Namun, keseimbangan karyawan ini sama pentingnya dalam mengelola kualitas hidup untuk tuntutan pekerjaan (Pamela, 2021). Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Terdapat 5 (lima) aspek yang digunakan untuk Kinerja Petugas (Bangun, 2017) yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan target dan elakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas.
2. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, seperti melakukan pekrjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, seperti datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, seperti membantu atasan dengan memberikan saran, menghargai rekan kerja satu sama lain, bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan masalah kritis, terutama di industri penerbangan, di mana beban kerja yang tinggi dan jadwal yang menuntut lazim. Studi menunjukkan bahwa karyawan, terutama staf unit operasi penerbangan, sering menghadapi tantangan yang signifikan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan karena faktor-faktor seperti lembur, sering bepergian, dan kepadatan penerbangan yang tinggi, yang dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas (Siddiqui, 2024). Selain itu, kebutuhan organisasi untuk menerapkan praktik SDM yang mendukung dan kebijakan fleksibel ditekankan, karena ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja, pada akhirnya menumbuhkan tenaga kerja yang lebih berkelanjutan (Kasmir, 2018). Terlepas dari konteks ini, masih ada kesenjangan dalam strategi komprehensif yang dirancang khusus untuk lingkungan pekerjaan di bandara, menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut dan intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja di sektor penerbangan.

Kurangnya praktik *work-life balance* di dunia kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres. Semakin banyak tuntutan yang para petugas atau karyawan miliki di tempat kerja, semakin banyak stres yang dimilikinya. Karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan dapat kehilangan waktu dan bersantai. Hal ini menyebabkan stres dan depresi, yang pada akhirnya berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas. Lingkungan perusahaan dimana baik karyawan, anggota keluarga, atasan maupun bawahan tidak dapat mendukung pekerjaannya juga dapat merangsang stres kerja, sehingga perusahaan meminta rekan kerja untuk mendukung pekerjaannya (Panjaitan, 2023). Terdapat 3 (tiga) aspek yang digunakan untuk mengukur *Work Life Balance* (Sayekti, 2019), yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*time balance*). Hal-hal yang bersangkutan dengan jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan memiliki kegiatan di luar pekerjaan. Hal ini mengacu pada waktu yang setara yang diberikan untuk pekerjaan dan peran di keluarga atau sosial.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*involvement balance*). Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Hal ini mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga atau sosial.
3. Keseimbangan Kepuasan (*satisfaction balance*). Terdapat hubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal yang berada di luar pekerjaan. Hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga atau sosial.

Kebijakan jam kerja standar yang ditetapkan oleh pemerintah dapat dianggap sebagai salah satu kebijakan untuk mencegah pekerja yang bekerja terlalu keras yaitu 1 hari dengan 8 jam kerja. Namun pada prakteknya tidak semudah itu untuk menemukan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Petugas atau karyawan selalu dihadapkan pada target dan beban kerja yang mengakibatkan kerja lembur, salah satunya adalah Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang merupakan *type* Bandar Udara *Hub* (berkumpul) pada penerbangan dari dan ke wilayah Indonesia Bagian Timur sehingga jumlah *traffic* sangat tinggi dan mengingat AMC bertanggung jawab dalam pelayanan dan pengawasan pergerakan pesawat, pergerakan kendaraan GSE, kebersihan *apron* dari FOD (*foreign object damage*) dan tumpahan bahan bakar, panduan terhadap pesawat udara, *ploting parking stand*, pelayanan *aviobridge*, mencatat data pergerakan pesawat secara *real time* serta inspeksi rutin terhadap *bird strike* di wilayah *airside*. Oleh karena itu, aktivitas kerja yang dilakukan sangat tinggi yang dapat berpengaruh kepada fisik dan mental. Masalah ini dapat mengakibatkan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dari karyawan petugas AMC. Fenomena di atas tidak lantas membuat petugas merasa kesulitan dalam membagi waktu ataupun peran mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada sumber pengetahuan yang benar, yang dipakai untuk meneliti suatu populasi ataupun sampel, datanya dikumpulkan dengan instrumen penelitian, sifat analisis datanya statistik, yang tujuannya untuk pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan Creswell (2017). Tingkat kesalahan dalam penelitian ini ditentukan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan 5% untuk menolak hipotesis nol secara keliru atau membuat kesimpulan yang salah akibat pengaruh faktor-faktor acak. Dengan tingkat kesalahan tersebut, tingkat keakuratan penelitian ini adalah 95%, yang berarti hasil analisis dapat diandalkan dalam batas keyakinan tersebut. Populasi berjumlah 34 yang merupakan jumlah petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024. Dalam menentukan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil secara keseluruhan dari jumlah populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X)</i>	X1	0,559	0,338	Valid
	X2	0,387	0,338	Valid
	X3	0,503	0,338	Valid
	X4	0,515	0,338	Valid
	X5	0,372	0,338	Valid
	X6	0,695	0,338	Valid
	X7	0,464	0,338	Valid
	X8	0,638	0,338	Valid
	X9	0,777	0,338	Valid
	X10	0,431	0,338	Valid
	X11	0,551	0,338	Valid
Variabel	Item Pernyataan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
<i>Kinerja Petugas (Y)</i>	Y1	0,573	0,338	Valid
	Y2	0,761	0,338	Valid
	Y3	0,710	0,338	Valid
	Y4	0,674	0,338	Valid
	Y5	0,603	0,338	Valid
	Y6	0,681	0,338	Valid
	Y7	0,664	0,338	Valid
	Y8	0,698	0,338	Valid
	Y9	0,681	0,338	Valid
	Y10	0,629	0,338	Valid
	Y11	0,361	0,338	Valid
	Y12	0,457	0,338	Valid
	Y13	0,600	0,338	Valid
	Y14	0,399	0,338	Valid
	Y15	0,473	0,338	Valid

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach'Alpha	Minimal Cronbach'Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
Work Life Balance (X)	0,742	0,6	Reliabel
Kinerja Petugas (Y)	0,870	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan pernyataan yang telah diuji dinyatakan reliabel, karena apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari (>) 0,6.

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Output Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,19039443
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,092
	Negative	-,113
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil uji Kolmogorov Smirnov bahwa tingkat signifikansi 0,200 > 0,05. Maka variabel residual memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4. Output Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48,151	10,614		4,537	,000
¹ Work Life Balance (X)	,151	,294	,090	,514	,611

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas (Y)

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 48,151 sedang nilai (b /koefisien regresi) sebesar 0,151 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis: $y = a + bX = 48,151 + 0,151 X$

- Kostanta sebesar 48,151 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kenerja Petugas adalah sebesar 48,151.
- Koefisien regresi X sebesar 0,151 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Work Life Balance, maka nilai Kinerja Petugas bertambah sebesar 0,151 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan linear variabel X terhadap Y adalah positif.

Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 5. Output Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48,151	10,614		4,537	,000
Work Life Balance (X)	,151	,294	,090	,514	,611

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas (Y)

Hasil uji t menjelaskan bahwa *Work Life Balance* (X) memiliki nilai t-hitung sebesar 0,514 < t-tabel sebesar 1,693 dan nilai sig. 0,611 > 0,05 yang artinya H_a ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Petugas (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,090 ^a	,008	-,023	4,255
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan pada hasil tersebut diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya *Work Life Balance* berkontribusi pengaruh terhadap Kinerja Petugas yaitu -0,023 atau -23%.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Petugas *Apron Movement Control* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan nilai t-hitung 0,514 < dari t-tabel 1,693 dan nilai sig. 0,611 > 0,05 sehingga dapat diartikan H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Work Life Balance* merupakan keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi petugas AMC. Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang paling penting dalam kehidupan petugas AMC, oleh karena itu menyeimbangkan kedua hal ini sangat penting untuk kesejahteraan individu. Pekerjaan dan keluarga dilihat secara situasi dan kondisi pada wilayah atau lingkungan yang berbeda sehingga saling mempengaruhi. Maka pentingnya perusahaan selalu mempertimbangkan kesejahteraan karyawannya, dalam hal ini petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sehingga kinerja petugas AMC dapat tercapai dengan baik dan memenuhi harapan perusahaan. Dengan mengacu kepada hasil penelitian ini bahwasannya tidak terdapat pengaruh work life balance terhadap kinerja petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, maka dapat dikatakan bahwa PT Angkasa Pura Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar telah memberikan dan mempertimbangkan kesejahteraan kepada petugas AMC sehingga kinerja mereka tercapai dengan baik dan mereka memberikan pandangan yang positif. Kemudian, memiliki arti bahwa petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar memiliki kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Jika menganalisa dari aspek usia, terlihat petugas AMC paling dominan di rentan usia sudah menikah atau telah berkeluarga yaitu usia 31 – 35 sebanyak 11 orang, artinya kehidupan pribadi (keluarga) sangat mendukung aktivitas kerja

mereka di perusahaan, sehingga tidak terganggu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mereka dapat melaksanakan tugasnya secara profesional selama ini.

Besaran Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Petugas *Apron Movement Control* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel *Work Life Balance* (X) terhadap variabel Kinerja Petugas (Y), diketahui bahwasanya nilai koefisien determinasi yakni -0,023. Ini berarti variabel *Work Life Balance* (X) tidak memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Petugas (Y) karena persentasenya mendapatkan nilai minus atau -23%.

KESIMPULAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Petugas *Apron Movement Control* di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”. Berdasarkan hasil uji data yang diperoleh, dapat dilihat bawah *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dengan hasil uji yang diperoleh nilai $t\text{-hitung } 0,514 < t\text{-tabel } 1,693$ dan skor sig. $0,611 > 0,05$. Maka dapat dinyatakan H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan mengacu kepada hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa PT Angkasa Pura Indonesia cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar telah memberikan dan mempertimbangkan kesejahteraan kepada petugas AMC sehingga kinerja mereka tercapai dengan baik dan mereka memberikan pandangan yang positif serta memiliki kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga) mereka. Hasil koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar -23% sehingga bisa disimpulkan *Work Life Balance* tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Petugas AMC di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kuantitatif Kualitatif, Kuantitatif, Campuran*. Yogyakarta: Pusat Pelajar.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Novelia, Anggraeni Putri (2018). Hubungan Jenjang Karir Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir. Surabaya: Jurnal Ekonomi.
- Pamela, Nabila (2021). Analisis Work Life Balance (WLB) Pada PT. Vadhana Internasional di Duri. Skripsi Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Panjaitan, Hizkia (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. Jurnal Media Administrasi Vol. 8, No. 1, April 2023, Hal 103-115
- Peraturan Jenderal Perhubungan Udara Nomor: KP 038 Tahun 2017 tentang Apron Management Service (N.d.). Retrieved from <https://jdih.kemenuh.go.id/peraturan/index?kelompok=1&page=233&per-page=12>
- 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.
- Siddiqui, N. N. (2024). Understanding Work-Life Balance in the Aviation Industry: A Comparative Analysis of Jet Airways and Indigo. In *New Innovations in AI, Aviation, and Air Traffic Technology* (pp. 247-271). IGI Global.
- Terry, G. R (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara