

## PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA: STUDI KASUS PADA CAFFE HALLO BURJOIS

<sup>1</sup>Bima Pramana Putra, <sup>2</sup>Puji Isyanto

<sup>1</sup>[mn22.bimaputra@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.bimaputra@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup>[puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id](mailto:puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi pegawai terhadap *work life balance* serta pengaruhnya terhadap kinerja, dengan studi kasus pada Caffe Hallo Burjois. Fokus utama penelitian adalah bagaimana pegawai memaknai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam lingkungan kerja sektor jasa yang memiliki karakteristik jam operasional panjang dan sistem shift yang dinamis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap *work life balance* dipengaruhi secara signifikan oleh dua faktor utama, yaitu fleksibilitas waktu dan panjangnya jam kerja. Fleksibilitas waktu yang terbatas serta jam kerja yang padat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan fisik dan emosional, kesulitan menjaga waktu pribadi, serta penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kontrol lebih atas waktu kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih positif, produktif, dan stabil. Temuan ini menegaskan bahwa upaya menciptakan *work life balance* dalam lingkungan kerja informal tidak hanya berkaitan dengan pengaturan jadwal, tetapi juga mencakup sistem manajemen kerja yang adaptif, dukungan manajerial, dan kebijakan cuti yang manusiawi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan praktis bagi pelaku usaha kecil dan menengah dalam menyusun strategi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** *work life balance*, fleksibilitas waktu, jam kerja, kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to examine employees' perceptions of work-life balance and its impact on performance, with a case study at Caffe Hallo Burjois. The research focuses on how employees interpret the balance between work and personal life within a service sector work environment characterized by long operational hours and a dynamic shift system. A qualitative case study approach was employed, utilizing in-depth interviews, direct observation, and documentation as data collection methods. The findings reveal that employees' perceptions of work-life balance are significantly influenced by two main factors: schedule flexibility and working hours. Limited flexibility and long working hours lead to physical and emotional fatigue, reduced personal time, and decreased work motivation. Conversely, employees who have greater control over*

### Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 886

prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author Publish

by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*their working schedules tend to demonstrate better performance, higher productivity, and greater job satisfaction. These results highlight that achieving work-life balance in informal work settings is not solely about time management but also involves adaptive work systems, supportive leadership, and fair leave policies. This research provides practical insights for small and medium-sized business owners in designing workplace strategies that support employee well-being and sustainable performance.*

**Keywords:** *work-life balance, schedule flexibility, working hours, employee performance*

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap isu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) terus meningkat, seiring dengan dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan penuh tekanan. Pergeseran pola kerja, tuntutan efisiensi, dan peningkatan beban kerja khususnya di sektor jasa telah menyebabkan batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin tidak jelas. Kondisi ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan di sektor formal seperti perusahaan besar, tetapi juga oleh pekerja di sektor informal dan semi-formal, termasuk pegawai *caffé*, yang sering dihadapkan pada jadwal kerja yang tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta tuntutan interaksi langsung dengan pelanggan. Di *Caffé Hallo Burjois*, misalnya, hal ini tercermin dari keluhan pegawai mengenai kelelahan, kurangnya waktu istirahat, hingga menurunnya motivasi kerja yang dapat berdampak pada performa mereka.

Seiring berkembangnya pola hidup dan meningkatnya harapan generasi kerja masa kini terhadap fleksibilitas serta kualitas hidup yang lebih baik, muncul kebutuhan akan sistem kerja yang memungkinkan adanya keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Generasi milenial dan Gen Z, yang kini mendominasi dunia kerja termasuk di sektor *caffé*, cenderung memandang pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan yang harus selaras dengan kebutuhan pribadi dan sosial mereka, bukan semata-mata sebagai sumber penghasilan. Dalam konteks ini, persepsi pekerja mengenai apakah mereka merasakan *work-life balance* atau tidak menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja mereka. Dengan kata lain, *work-life balance* tidak hanya menyangkut pengelolaan waktu, tetapi juga mencakup aspek kepuasan psikologis dan kontrol terhadap kehidupan secara menyeluruh.

Walaupun pembahasan mengenai *work-life balance* telah banyak ditemukan dalam studi organisasi besar, belum banyak penelitian yang mengkaji isu ini dalam lingkungan kerja sektor informal, khususnya usaha *caffé* berskala kecil hingga menengah. Padahal, jenis pekerjaan ini memiliki karakteristik unik baik dari segi struktur kerja maupun budaya organisasi yang cenderung lebih fleksibel. Studi oleh Putri dan Rachmawati menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sektor jasa skala kecil. Oleh karena itu, pemahaman terhadap bagaimana pegawai menafsirkan keseimbangan tersebut menjadi penting, terutama dalam konteks spesifik seperti *Caffé Hallo Burjois*.

Pengaruh *work-life balance* dalam mengoptimalkan kinerja karyawan telah dibuktikan Wulandari & Hadi (2021) yang menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Pradnyani & Rahyuda (2022) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Namun, ini berbeda dengan hasil penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah lebih dalam bagaimana pegawai di *Caffe* Hallo Burjois memaknai *work-life balance* yang mereka alami serta mengidentifikasi bagaimana persepsi tersebut berdampak terhadap kinerja kerja mereka. Melalui pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam dinamika keseimbangan hidup dan pekerjaan dari sudut pandang para pegawai. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan masukan bagi pelaku usaha kecil-menengah dalam menyusun sistem kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas dan loyalitas kerja.

Kontribusi orisinal dari studi ini terletak pada fokusnya terhadap pengalaman subyektif pegawai di sektor *caffe* dalam menafsirkan konsep *work-life balance* serta implikasinya terhadap kinerja. Pendekatan ini masih jarang dijumpai dalam literatur Indonesia, terutama pada konteks usaha kecil. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya pemahaman terhadap persepsi individu, bukan hanya pengaturan formal dalam organisasi, sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas kerja dan mempertahankan tenaga kerja di sektor jasa informal.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Menurut Haiman Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut S. P. Siagian Manajemen adalah kemampuan atau ketrampilan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam rangka pencapaian tujuan. Manajer pada umumnya mempunyai kegiatan antara lain : Planning, organizing, staffing, directing, dan controlling, hal ini pun dapat kita kenali sebagai proses manajemen, fungsi manajemen bahkan unsur manajemen.

Chaster I. Barnard, Henry Fayol, Alfin Brown, Horald Kontz, Cyril dan George R. Terry beranggapan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni. Manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat (dengan pemakaian pengetahuan manajemen pada situasi tertentu). Sedangkan, Manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, keadaan, penjelasan tentang manajemen itu sendiri (yang melahirkan teori, pendapat, statemen yang dapat dipertahankan, teruji dan terbukti).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau Human Resource Department.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Melayu SP. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mutiara S. Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **Work Life Balance**

Menurut Respati, Ihwanudin & Kurniawati (2023), *Work-life balance* adalah kesanggupan karyawan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang mendorong kepuasan karyawan di tempat kerja. Jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu oleh pekerjaan, karyawan akan merasa tidak berhasil dalam menjalani kehidupan yang tidak seimbang.

Menurut Masrul (2023), Keseimbangan antara keterlibatan di tempat kerja dan dengan keluarga telah tercapai dan berjalan dengan baik, sehingga *work-life balance* berdampak signifikan pada kinerja.

Menurut Sari & Adawiyah (2021) seorang yang menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik, akan mengarah pada stress yang minim, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.

## **Kinerja**

Menurut Bangun (2012 : 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Wirawan (2009) kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai (2011 : 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## **Pengaruh Work life Balance Terhadap Kinerja**

*Work-life balance* menjadi salah satu cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat serta memelihara lingkungan dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. *Work-life balance* yang kurang bagus akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik pula bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tentunya hal itu tak terlepas dari hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. *Work-life balance* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat kinerja karyawan (Bataineh, 2019). Hasil penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hikmah & Lukito (2021) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022), Azad & Fatih (2021), Preena (2021), Victoria et al. (2019), dan Bataineh (2019) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik penerapan *work-life balance* maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Work-Life Balance tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun organisasi. Ketika adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang terjaga, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih produktif, efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, Work-Life Balance mampu membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stress, dan mencegah burnout yang sering menjadi hambatan ketika bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Asari(2022) serta Franceso Hong dan Rony Susanto(2024) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi yang seimbang, mereka cenderung lebih produktif, fokus, dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, Work-Life Balance juga mampu dalam meningkatkan kepuasan

kerja, mengurangi tingkat stress, serta mencegah burnout yang sering menjadi kendala dalam dunia kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif yang bertujuan untuk memahami bagaimana pengalaman, pandangan, dan respon pegawai terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian dilaksanakan di *Caffe Hallo Burjois*, yang berlokasi di Belakang Superindo, Jl. Candi Jiwa Jl. Bintang Alam Raya, Telukjambe, Telukjambe Timur, Karawang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi langsung di lokasi kerja, serta dokumentasi pendukung seperti jadwal kerja dan catatan kinerja apabila tersedia. Wawancara bertujuan untuk memahami persepsi pegawai terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi semangat, kepuasan, dan performa kerja mereka. Observasi dilakukan untuk menangkap situasi kerja secara alami, termasuk interaksi antarpegawai, tekanan kerja, serta cara mereka mengelola waktu dan energi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap *work life balance* di *Caffe Hallo Burjois* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu fleksibilitas waktu dan jam kerja. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan *Caffe Hallo Burjois* ini belum sepenuhnya melaksanakan kebijakan *work life balance*.

Tabel 1. Uraian Temuan Hasil Penelitian

Aspek	Temuan Hasil Penelitian
Fleksibilitas Waktu	Adanya sistem tukar shift membantu pegawai menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi.
Jam Kerja	Jam kerja berkisar 8-10 jam/hari, terutama pada shift malam atau akhir pekan.

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti, 2025

Berdasarkan table 1 di atas, mayoritas menyampaikan bahwa fleksibilitas waktu menjadi aspek yang paling menentukan dalam upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Namun ada beberapa pegawai yang menyampaikan bahwa fleksibilitas waktu yang tersedia masih dirasakan belum ideal oleh sebagian pegawai. Hal ini terjadi karena keterbatasan jumlah tenaga kerja dan padatnya jam operasional kafe yang sering kali mengharuskan pegawai untuk tetap hadir meskipun memiliki urusan pribadi.

Faktor kedua yang berpengaruh signifikan adalah panjangnya jam kerja. Rata-rata pegawai di *Caffe Hallo Burjois* bekerja 8 hingga 10 jam per hari, dengan sistem shift yang dapat berubah tergantung kebutuhan operasional. Pegawai yang dijadwalkan pada shift malam atau bekerja hingga larut malam sering merasa kelelahan secara fisik dan mental. Beberapa informan mengungkapkan bahwa jam kerja yang panjang mengurangi waktu istirahat dan berdampak pada aktivitas pribadi, seperti berkumpul dengan keluarga, menjalankan hobi, atau menjaga kesehatan.

Dampak dari fleksibilitas yang terbatas dan jam kerja yang panjang turut memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa kehilangan kontrol terhadap waktu kerja menunjukkan penurunan motivasi, kurang fokus saat melayani pelanggan, serta cenderung lebih mudah merasa lelah.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap *work life balance* di *Caffe Hallo Burjois* dipengaruhi secara signifikan oleh dua faktor utama, yaitu fleksibilitas waktu dan panjangnya jam kerja. Kedua faktor ini tidak hanya memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, tetapi juga berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap performa kerja pegawai sehari-hari.

Fleksibilitas waktu merupakan aspek yang paling banyak dibicarakan oleh para informan dalam wawancara. Mereka cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi ketika memiliki kesempatan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, seperti urusan keluarga, kesehatan, atau waktu istirahat. Hal ini sejalan dengan temuan dari Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja yang diberikan oleh organisasi memungkinkan individu untuk merespons tuntutan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan peran profesionalnya. Dalam konteks *Caffe Hallo Burjois*, fleksibilitas waktu umumnya diwujudkan dalam bentuk sistem tukar shift antarsesama pegawai. Meskipun demikian, fleksibilitas tersebut masih bersifat terbatas karena bergantung pada ketersediaan pegawai pengganti dan kebijakan manajerial yang bersifat informal. Ketika fleksibilitas tidak dapat terpenuhi, pegawai merasa tertekan dan mengalami kesulitan untuk menjaga keseimbangan emosional maupun fisik, yang pada akhirnya dapat menurunkan fokus dan produktivitas kerja.

Faktor kedua yang turut memengaruhi persepsi terhadap *work life balance* adalah durasi jam kerja. Rata-rata pegawai bekerja selama 8 hingga 10 jam per hari, dengan sistem shift yang dapat berubah sewaktu-waktu tergantung kebutuhan operasional. Jam kerja yang panjang dan tidak konsisten ini sering kali menimbulkan kelelahan dan mengurangi waktu istirahat, sehingga membatasi kesempatan pegawai untuk melakukan aktivitas pribadi atau bersosialisasi dengan keluarga. Dalam studi sebelumnya oleh Haar et al. (2014), dijelaskan bahwa beban jam kerja yang berlebihan menjadi salah satu hambatan utama dalam pencapaian *work life balance* yang ideal, karena waktu dan energi yang dimiliki individu habis terserap oleh tuntutan pekerjaan. Hal ini juga tercermin dalam data lapangan yang menunjukkan bahwa pegawai dengan jam kerja tetap dan shift terjadwal secara konsisten menunjukkan performa kerja yang lebih baik, karena mereka mampu mengatur pola istirahat dan aktivitas pribadi secara lebih terstruktur.

Keterbatasan fleksibilitas dan panjangnya jam kerja juga berdampak pada aspek psikologis dan emosional pegawai. Beberapa informan mengungkapkan adanya rasa stres, kelelahan, bahkan penurunan motivasi karena tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengurus diri sendiri. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan *burnout* dan menurunkan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika pegawai merasa didukung dalam pengelolaan waktu, mereka menunjukkan peningkatan tanggung jawab, kualitas pelayanan, dan kolaborasi tim yang lebih positif.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa *work life balance* merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam industri jasa seperti kafe yang menuntut interaksi intensif dan kesiapan fisik tinggi. Upaya untuk menciptakan keseimbangan ini tidak cukup hanya dengan memberikan jam kerja yang tetap, melainkan juga memerlukan sistem manajemen kerja yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan individu.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai terhadap *work life balance* di *Caffe Hallo Burjois* sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu fleksibilitas waktu dan jam kerja. Fleksibilitas waktu terbukti berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan kestabilan emosi pegawai. Ketika sistem kerja memberikan ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan jadwal dengan kebutuhan pribadi, hal tersebut meningkatkan rasa tanggung jawab, fokus, dan kepuasan kerja. Namun,

fleksibilitas tersebut belum sepenuhnya diterapkan secara optimal karena keterbatasan jumlah tenaga kerja dan tingginya intensitas operasional.

Di sisi lain, jam kerja yang panjang serta sistem shift yang berubah-ubah berdampak pada penurunan kualitas hidup pegawai. Kelelahan fisik, keterbatasan waktu istirahat, dan minimnya interaksi sosial di luar pekerjaan menjadi faktor yang menurunkan motivasi dan kinerja individu. Pegawai yang merasa kehilangan kontrol atas waktu kerja cenderung menunjukkan penurunan semangat, kesulitan fokus, serta kerentanan terhadap stres kerja.

## Saran

Untuk mengoptimalkan disarankan agar manajemen *Caffe Hallo Burjois* mulai mempertimbangkan pengembangan sistem kerja yang lebih fleksibel dan manusiawi. Fleksibilitas waktu perlu ditingkatkan melalui sistem penjadwalan yang memberi ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi, tanpa mengganggu operasional kafe. Hal ini dapat diwujudkan melalui kebijakan tukar shift yang jelas dan adil. Selain itu, penting bagi manajemen untuk meninjau ulang durasi jam kerja harian, terutama pada shift malam dan akhir pekan, guna mencegah kelelahan fisik dan penurunan produktivitas jangka panjang. Di samping itu, perusahaan juga perlu menyusun kebijakan cuti yang lebih terstruktur dan terjangkau bagi seluruh pegawai, agar mereka memiliki kesempatan untuk beristirahat secara optimal tanpa rasa khawatir akan kehilangan tanggung jawab kerja. Selanjutnya, disarankan agar manajemen membuka ruang komunikasi dua arah antara pegawai dan atasan untuk mendiskusikan kebutuhan personal yang berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan. Dukungan manajerial yang terbuka, empatik, dan konsisten sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas pegawai. Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi bagian dari strategi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

## Daftar Pustaka

- Elvis M. C. Lumingkewas, S.E., M.A.P (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*, ISBN: 978-623-147-211-3.
- Irene Isabella Perangin Angin, Eva Hotnaidah Saragih (2021). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, Volume 1, Nomor 1, April (2021) Hal: 48-57
- Putri Lia Mariska, Ridwan Baraba, S.E.,M.M, Nenden Nur Annisa, S.E.,M.M. (2025). Pengaruh *work life balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia di Cikarang). *JURNAL VOLATILITAS*, VOLUME 7, NO 2, E-ISSN 3031- 4569.
- Rasya Hermalya Putri, Dea Damayanti (2025). Implementasi *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja. *Management Science Journal*, Volume.2, No.1, hal 29-34.
- Shinta Windika Putri, Agus Frianto (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 11 Nomor 2 Halaman 293-305
- Zulkifli Rusby (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*