

**ANALISIS PENERAPAN *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN DI COFFEESHOP  
CAFEINEDOSE****Fakhrul Aimar Mutaqqin<sup>1</sup>, Puji Wahono<sup>2</sup>, Suherdi<sup>3</sup>****Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta,  
Indonesia**[fakhrulaimarm@gmail.com](mailto:fakhrulaimarm@gmail.com), [wahono@unj.ac.id](mailto:wahono@unj.ac.id), [suherdi@unj.ac.id](mailto:suherdi@unj.ac.id)**Abstract**

This study aims to analyze the implementation of *work-life balance* among employees at CaffeineDose Coffeeshop Jakarta, as well as to identify the challenges faced and the strategies used to overcome them. The research employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through structured interviews, direct observations, and documentation involving four informants who work as baristas and cashiers. Data were analyzed using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that employees have a clear understanding of the importance of *work-life balance*, but its practical application remains limited. Irregular work schedules, staff shortages, and excessive workloads were found to be the main obstacles. These conditions have negatively affected the employees' physical and mental health, and reduced their productivity. To cope with these challenges, employees tend to rely on individual strategies such as utilizing off days, maintaining communication with coworkers, and setting personal boundaries between work and private time. The findings suggest that individual efforts alone are insufficient; organizational work systems and management policies play a crucial role in ensuring the successful implementation of *work-life balance*.

**Keywords:** *work-life balance*, employees, coffeeshop, case study, work-life integration

**Article history**

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**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/)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *work-life balance* pada karyawan di Coffeeshop CaffeineDose Jakarta, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan strategi yang dilakukan untuk mengatasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, observasi langsung, dan dokumentasi terhadap empat orang informan yang bekerja sebagai barista dan kasir. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif dari Miles & Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja memiliki pemahaman yang baik tentang *work-life balance*, tetapi mereka belum melakukannya dengan baik di lapangan. Jadwal kerja yang tidak menentu, kekurangan karyawan, dan tekanan beban kerja yang tinggi adalah masalah utama yang dihadapi. Kondisi ini berdampak pada kesehatan fisik dan mental pekerja serta menurunkan produktivitas mereka di tempat kerja. Untuk mengatasi masalah ini, karyawan cenderung menggunakan pendekatan individual seperti memanfaatkan hari libur, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan mengatur batas waktu kerja dan pribadi. Penelitian ini menemukan bahwa upaya individu bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi keberhasilan penerapan *work-life balance* sistem kerja dan kebijakan manajemen juga sangat berpengaruh.

**Kata Kunci:** *work-life balance*, karyawan, coffeeshop, studi kasus, keseimbangan kerja

## 1. Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai asset utama dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi, dalam misi nya perusahaan dituntut mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia agar tetap dapat bersaing dengan competitor lainnya di tambah lagi perkembangan teknologi yang mempunyai pengaruh sangat besar dalam perubahan zaman saat ini. Perusahaan tidak lepas dari yang namanya pengaruh zaman yang dapat merubah cara kerja manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam hal ini perusahaan sebagai wadah untuk sumber daya manusia dalam melakukan inovasi-inovasi tanpa batas agar dapat tetap bertahan (Danaya et al., 2025).

*Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dimana pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan begitu juga sebaliknya serta bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan adanya keseimbangan tersebut dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensinya (Balance & Kerja, 2025). Ambarwulan et al., (2025) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan konsep yang menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, agar individu dapat menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan aspek sosial dan kesejahteraan diri. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* meliputi faktor individu, stres kerja, dan konflik kerja. *Work-life balance* juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan mendasar antara implementasi *work-life balance* di coffeeshop luar negeri dan di Indonesia, terutama dalam hal perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan operasional. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana penerapan *work-life balance* di sektor coffeeshop lokal serta dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Jika menengok praktik di industri coffeeshop luar negeri, beberapa perusahaan besar seperti Starbucks memberikan kebijakan kerja fleksibel, tunjangan kesehatan, dan cuti tahunan sebagai bagian dari upaya menciptakan *work-life balance* (Starbucks, 2023). Sementara itu, di Indonesia, berdasarkan temuan peneliti di Coffeeshop CaffeineDose, karyawan masih menghadapi tantangan seperti jadwal kerja yang tidak fleksibel, tekanan dari pelanggan, serta kurangnya waktu istirahat yang memadai, yang menyebabkan stres dan kelelahan kerja (burnout).

Menurut Meisya (2025) karyawan kunci utama dalam menjalankan strategi dan operasional sebuah organisasi. Kinerja yang optimal memastikan tugas-tugas dijalankan dengan efektif, target tercapai dan organisasi dapat berkembang sesuai dengan visi dan misinya. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas pada tingkat individual maupun tim, tetapi juga menunjang pencapaian output yang lebih besar dengan sumber daya yang sama atau lebih sedikit, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan bisnis apapun. Menurut Supriadi et al., (2025) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 1. Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Fajar (2024) *Work-Life Balance* adalah konsep yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka. *Work-Life Balance* juga diartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial (Ranggu et al., 2025). Sedangkan *work-life balance* menurut Mutiara et al., (2024) merupakan suatu kondisi terjadinya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Terpenuhinya semua hal tersebut tidak hanya untuk menjaga kesejahteraan hidup karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara berkesinambungan.

Pengertian diatas dapat disintesis bahwa *work-life balance* merupakan suatu konsep yang mengacu pada kemampuan serta tindakan karyawan untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan agar terjadinya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya.

### 2. Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Wirawan & Sukmarani, (2023) manfaat *work-life balance* bagi perusahaan dapat meningkatkan retensi dari *valuable employee*, meningkatkan produktivitas dan *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi kemangkiran dan keterlambatan, mengurangi biaya lembur, dan berkurangnya tingkat *turnover* staf. Sementara manfaat *work-life balance* bagi karyawan meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja.

Menurut Lazar (2007) manfaat *work-life balance* bagi perusahaan antara lain:

1. Ketidakhadiran dan keterlambatan berkurang.
2. Pengembangan produktivitas.
3. Tercapainya prestasi kerja dan loyalitas karyawan.
4. Meningkatkan kepuasan pelanggan.
5. Mengurangi *turn-over* karyawan.

Menurut Lazar (2007) manfaat *work-life balance* bagi karyawan antara lain (Lintong et al., 2023):

1. Kepuasan kerja meningkat.
2. *Job security* meningkat.
3. Control terhadap *work-life environment* meningkat.
4. Tingkat stress kerja akan berkurang.
5. Menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan.

### 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Pouluse dan Sudarsan (2015) faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu:

- a. Faktor Individual
  - 1) Kepribadian
  - 2) Kesejahteraan
  - 3) *Emotional Intelligence*
- b. Faktor Organisasional
  - 1) Pengaturan Kerja: mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan

maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.

2) Dukungan Organisasi: dukungan formal bisa berupa tersedianya *work-family policie/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa *support* dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.

3) Stress Kerja: persepsi individu mengenai lingkungan kerja.

4) Peran: *role overload*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran.

5) Teknologi: membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

c. Faktor Lingkungan

1) Pengaturan perawatan anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.

2) Dukungan keluarga: orang tua, keluarga, dan pasangan.

3) Faktor lingkungan sosial lainnya: seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.

d. Faktor lainnya

Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai dan jenis kelamin (Pratiwi & Silvianita, 2020).

#### 4. Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Abisal et al., (2025) kinerja merupakan perilaku seseorang dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan memperhatikan kinerja karyawannya karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat berpengaruh.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan peran di dalam perusahaan (Supriadi et al., 2025). Menurut Widiyadari & Padmantyo (2023) kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### 3. Metodologi Penelitian

#### Tempat Penelitian

Alasan peneliti memilih Coffeshop CaffeineDose untuk tempat melaksanakan penelitian adalah karena peneliti mengetahui adanya *gap research* antara *work-life balance* yang seharusnya terjadi dan yang sebenarnya terjadi di Coffeshop CaffeineDose. Selain itu, peneliti menemukan fenomena dan permasalahan yang terjadi dengan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan *work-life balance* karyawan di Coffeshop CaffeineDose.

#### Desain Penelitian

Metode penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam penelitian dimulai dengan mencari, mengolah, dan menganalisis data secara ilmiah yang hasilnya dapat dipercaya keabsahaannya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Waruwu (2024) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang sangat

tepat untuk menjawab masalah penelitian yang kompleks, bersifat deskriptif dan menggunakan analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Menurut Mudjia Rahardjo studi kasus merupakan suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang peristiwa tersebut (Ilhami et al., 2024). Selain itu menurut Poltak & Widjaja (2024) studi kasus merupakan salah satu metode penelitian yang mempunyai nilai penting baik secara akademis maupun praktis.

### ***Sumber Data dan Sampel Penelitian***

Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan hasil penggalan informasi secara langsung dari sumbernya, tanpa melalui interpretasi atau penyaringan oleh pihak lain. Dengan metode wawancara, peneliti dapat menggali secara mendalam perspektif, pengalaman, serta pandangan para informan terkait fenomena yang sedang dikaji, sehingga diperoleh data kualitatif yang bersifat mendalam dan kaya konteks. Sedangkan data sekunder didapat melalui studi kepustakaan yang mendalam. Studi kepustakaan ini melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai sumber informasi tertulis yang relevan, seperti buku-buku referensi, jurnal ilmiah, dan karya-karya tulis lainnya yang membahas permasalahan yang menjadi fokus kajian (Asmara et al., 2025).

Dalam metode ini, pemilihan sampel tidak didasarkan pada prinsip probabilitas yang berarti bahwa tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang dapat dihitung untuk menjadi sampel. Teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling Jenuh* merupakan teknik pengambilan sampel ketika jumlah populasi relative kecil.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data yang valid, relevan, dan lengkap (Romdona, Junista, & Gunawan, 2025). Untuk memperoleh data tersebut, peneliti menggunakan beberapa metode untuk penelitian ini, antara lain:

#### **a. Observasi**

Observasi dalam penelitian digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang belum terjawab dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap partisipan. Menurut Ardiansyah et al., (2023) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap partisipan dan konteks yang terlibat dalam fenomena penelitian.

Teknik pengumpulan data melalui observasi ini dilakukan secara langsung. Observasi secara langsung menurut Isnawati (2023) adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga dapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Kegiatan observasi ini dikatakan sebagai observasi secara langsung karena peneliti telah melakukan kegiatan studi pendahuluan sebelumnya.

#### **b. Wawancara**

Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan informasi dalam bentuk pernyataan secara lisan terkait suatu objek yang akan diteliti. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan partisipan penelitian. Menurut Trivaika & Senubekti (2022) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara pengumpul data terhadap narasumber atau sumber data.

Dalam wawancara pihak yang terlibat yaitu peneliti dan beberapa informan dengan menggunakan jenis wawancara terstruktur. Menurut Romdona et al., (2025) wawancara terstruktur merupakan interaksi langsung antara peneliti dan partisipan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya dan bersifat tetap. Jenis wawancara ini cocok untuk penelitian yang membutuhkan data terstruktur atau yang bertujuan membandingkan jawaban dari sejumlah besar responden. Wawancara terstruktur merupakan interaksi yang digunakan pewawancara telah mempersiapkan daftar pertanyaan sebelum wawancara dimulai, dan urutan pertanyaannya tidak diubah selama wawancara berlangsung.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengamatan secara langsung melibatkan pengumpulan data dari dokumen, arsip, atau bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Dokumen yang digunakan dapat berupa, catatan, foto, video, laporan, surat, buku atau dokumen resmi lainnya. Studi dokumentasi memberikan wawasan tentang konteks historis, kebijakan, peristiwa, dan perkembangan yang relevan dengan fenomena yang diteliti (Ardiansyah et al., 2023).

Dalam penelitian ini, peneliti menyelidiki bukti-bukti yang berkaitan dengan karyawan Coffeshop seperti, penerapan *work-life balance*. Dokumentasi yang diperlukan yaitu berupa foto pada saat observasi dan wawancara mengenai penerapan *work-life balance*.

#### **Teknik Keabsahan Data**

Dalam penelitian kualitatif, uji keabsahan data dilakukan agar data dan informasi yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Uji keabsahan data tersebut menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi menurut Husnullail et al., (2024) merupakan teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Menurut Norman K. Denkin triangulasi dapat diartikan sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda (Susanto et al., 2023).

Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji daya dapat dipercaya sebuah data yang dilakukan dengan cara mencari tahu dan mencari kebenaran data terhadap sumber yang sama melalui teknik yang berbeda. Dalam hal ini, prariset dapat menyilangkan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang kemudian digabungkan menjadi satu untuk mendapatkan sebuah kesimpulan. Sementara triangulasi sumber merupakan menguji data dari berbagai sumber informan yang akan diambil datanya.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif memerlukan konseptualisasi yaitu proses menyusun konsep yang dilakukan sebelum memasuki lapangan. Proses menyusun konsep data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan bahan lainnya secara sistematis agar dapat dipahami dan dijelaskan secara mudah. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan oleh Miles Huberman (2014). Aktivitas dalam analisis data meliputi pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*) (Masyripah & Masitoh, 2025). Berikut merupakan gambar dari proses tersebut.

##### a. Pengumplan data (*data collection*)

Pengumpulan data merupakan proses sistematis untuk mengumpulkan dan merekam informasi yang relevan dengan tujuan penelitian tertentu. Dalam konteks penelitian, pengumpulan data

berfungsi untuk memperoleh informasi yang valid dan dapat diandalkan, yang nantinya akan dianalisis guna menjawab pertanyaan atau hipotesis yang diajukan (Romdona et al., 2025).

b. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan (Kojongian et al., 2022). Reduksi data diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting.

c. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi yang memberi kemungkinan adanya kesimpulan dalam penelitian kualitatif, penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan sejenisnya. Dengan penyajian data ini akan memudahkan peneliti untuk memahami masalah yang terjadi dan merencanakan tindakan selanjutnya sesuai dengan yang sudah dipahami (Zulfirman, 2022)

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing/verification*)

Penarikan kesimpulan merupakan proses terakhir dari langkah-langkah yang dilakukan diatas. Menarik kesimpulan dan verifikasi adalah makna dari data yang telah disajikan. Informasi yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan ke dalam berbagai kategori yang berkaitan dengan topik penelitian (Muliaan et al., 2024).

## 5. Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Data Pendekatan Kualitatif

Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis *work-life balance* yang dilakukan salah satu cabang coffeeshop *caffeinedose* di Jakarta dalam meningkatkan waktu kinerja karyawan, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan upaya yang dilakukan dalam pelaksanaannya.

Seluruh data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan untuk membantu peneliti mengidentifikasi tema-tema penting yang berkaitan dengan *work-life balance*, kendala yang dihadapi, serta upaya dalam meningkatkan *work-life balance*. Data yang dikumpulkan berasal dari empat informan yang terdiri dari 4 barista dan kasir di salah satu coffeeshop di Jakarta yaitu *caffeinedose*.

### Hasil Data Pendekatan Kualitatif

#### Penerapan *Work-life Balance* Selama Bekerja di *Caffeinedose*

*Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dimana pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan begitu juga sebaliknya serta bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan adanya keseimbangan tersebut dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensinya (Balance & Kerja, 2025).

Ambarwulan et al., (2025) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan konsep yang menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, agar individu dapat menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan aspek

sosial dan kesejahteraan diri. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* meliputi faktor individu, stres kerja, dan konflik kerja. *Work-life balance* juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan.

### **Kendala Dalam Menjaga *Work-Life Balance* Saat Bekerja di Caffeinedose**

*Work-life balance* menurut keempat informan masih dapat berjalan secara seimbang di coffeeshop caffeinedose. Namun, dalam melakukan pekerjaannya menurut keempat informan masih ditemukan sejumlah kendala yang belum optimal karena sistem kerja yang fluktuatif beban kerja yang tinggi, dan kurangnya control atas waktu kerja. Mayoritas kendala yang diungkapkan oleh informan berkaitan dengan penjadwalan kerja, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang memadai.

### **Cara Mengatasi Kendala Dalam *Work-Life Balance* di Caffeinedose**

Pada penelitian ini dalam menjaga *work-life balance* yang ada di caffeinedose memiliki kendala yang disertai dengan solusi agar *work-life balance* dapat dilakukan secara optimal. Berdasarkan hasil observasi, adanya sistem penjadwalan yang berubah, kekurangan SDM, dan beban kerja yang tinggi menjadi penghalang utama dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta adanya benturan kepentingan pribadi dan jadwal kerja menjadi kendala besar.

#### **A. Pembahasan Data Pendekatan Kualitatif**

##### **Penerapan *Work-life Balance* Selama Bekerja di Caffeinedose**

Namun demikian, dalam penerapannya, informan mengaku kesulitan untuk mencapai keseimbangan tersebut karena adanya faktor struktural seperti jadwal kerja yang tidak tetap, kebutuhan menggantikan shift rekan kerja, serta volume pekerjaan yang tinggi. Dalam beberapa kasus, ketidakteraturan jadwal membuat mereka sulit merencanakan kegiatan pribadi dan waktu istirahat.

Lebih lanjut, makna *work-life balance* juga dipengaruhi oleh persepsi masing-masing individu terhadap kebutuhan hidupnya. Informan yang memiliki tanggung jawab keluarga atau aktivitas sosial cenderung lebih terpengaruh oleh ketidakseimbangan tersebut dibandingkan dengan informan yang lebih fokus pada pekerjaan. Ini memperlihatkan bahwa *work-life balance* bersifat subjektif, dan kebijakan organisasi perlu mempertimbangkan kebutuhan personal karyawan secara individual.

##### **Kendala Dalam Menjaga *Work-Life Balance* Saat Bekerja di Caffeinedose**

Beberapa informan juga mengalami gangguan pola tidur dan penurunan energi karena harus menjalani double shift atau kerja malam secara beruntun. Kondisi ini berdampak langsung pada performa kerja dan interaksi sosial mereka. Selain itu, ketidakterbukaan dalam proses penjadwalan membuat beberapa karyawan merasa tidak dihargai, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Konflik peran juga menjadi kendala psikologis yang sering muncul. Ketika harus memilih antara memenuhi tanggung jawab kerja atau menghadiri kegiatan keluarga, karyawan kerap merasa

bersalah atau tertekan. Herlina et al. (2025) menyatakan bahwa konflik antara peran kerja dan peran keluarga dapat memicu stres kronis dan mengganggu kesejahteraan psikologis individu.

### Cara Mengatasi Kendala Dalam Work-Life Balance di Caffeinedose

Meskipun menghadapi banyak tantangan, informan menunjukkan berbagai strategi pribadi untuk menjaga *work-life balance*. Di antaranya adalah memanfaatkan hari libur untuk kegiatan relaksasi, menjaga komunikasi antar sesama rekan kerja untuk bertukar shift, serta menetapkan batas waktu kerja yang tegas. Strategi ini merupakan bentuk coping mechanism yang menunjukkan adanya kesadaran individu terhadap pentingnya keseimbangan hidup. Namun, perlu dicatat bahwa strategi ini bersifat individual dan belum ditopang oleh sistem organisasi yang mendukung. Menurut Greenhaus dan Powell (2006), keberhasilan *work-life balance* tidak hanya bergantung pada upaya personal tetapi juga pada sinergi dengan kebijakan dan budaya organisasi. Tanpa dukungan struktural dari manajemen, strategi karyawan akan bersifat sementara dan berisiko menimbulkan kelelahan jangka panjang.

Melalui pendekatan ini, diperoleh pemahaman mendalam bahwa penerapan *work-life balance* di Coffeeshop CaffeineDose masih bersifat idealistik, dengan banyak kendala struktural dan operasional yang menghambat pencapaiannya. Karyawan telah menunjukkan inisiatif adaptif, namun tetap membutuhkan dukungan yang sistemik dan berkelanjutan dari pihak manajemen.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan perusahaan Penerapan *work-life balance* di Coffeeshop CaffeineDose masih belum berjalan secara optimal. Meskipun seluruh informan memahami pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dalam praktiknya mereka masih mengalami kesulitan untuk mencapainya. Jadwal kerja yang tidak menentu, sistem shift yang berubah-ubah, serta beban kerja yang tinggi menjadi penghalang utama. Kondisi ini mencerminkan bahwa belum ada kebijakan manajemen yang terstruktur dan mendukung secara menyeluruh terhadap upaya menjaga *work-life balance* karyawan.

Kendala utama yang dihadapi oleh para karyawan adalah terkait dengan sistem kerja yang tidak fleksibel, kekurangan tenaga kerja, dan komunikasi yang kurang terbuka antara manajemen dan staf. Jadwal kerja seringkali berubah secara mendadak, dan beban kerja cenderung tinggi terutama ketika jumlah pelanggan meningkat atau saat staf tidak lengkap. Kondisi ini berdampak langsung terhadap waktu pribadi karyawan, menyebabkan gangguan pola istirahat, stres, bahkan penurunan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa penerapan *work-life balance* di Coffeeshop CaffeineDose masih berada pada tahap adaptasi individu dan belum ditopang oleh sistem kerja yang mendukung secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan perubahan kebijakan dan manajemen organisasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- Abisal, B., Bintang, P., Wirawan, N., & Triana, W. (2025). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapeksindo. 1*, 510–525.
- Ambarwulan, G., Jakarta, U. N., Wolor, C. W., Jakarta, U. N., Utari, E. D., Jakarta, U. N., & Timur, K. J.

- (2025). *ANALISIS WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN GENERASI Z DI*. 3(3), 188–196.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asmara, H., Zulfi, W., & Zaini, D. (2025). *Pertanggungjawaban Pelaku Tindak Pidana Penggelapan Kendaran Roda Dua ( Studi Putusan Nomor : 71 / Pid . B / 2024 / PN . Tjk )*. 2(1), 72–90.
- Bahrami, P., Nosratabadi, S., Palouzian, K., & Hegedüs, S. (2023). Modeling the Impact of Mentoring on Women's Work-Life Balance: A Grounded Theory Approach. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010006>
- Balance, P. W., & Kerja, D. (2025). *Pengaruh work-life balance , disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur*. 3(2), 567–581.
- Chairoel, L., Hastini, L. Y., & Fitri, M. E. Y. (2025). *Perilaku Work-Life Balance Pada Pekerja Remote Working: Upaya dan Harapan Terhadap Kebijakan Perusahaan*. 24(1), 86.
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Fazila, A. N., & Emmilia, R. (2022). Implementasi Hak Pekerja Sebagai Penjaga Kedai Kopi Terkait Waktu Kerja Di Kofabrik Surabaya. *Novum: Jurnal Hukum*, 35, 88–97. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/47460%0Ahttps://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/download/47460/40269>
- Fernando, D., Wibowo, Y. H., & Manajemen, P. S. (2024). *Implementasi Work - Life Balance terkait Kinerja Karyawan di CV Buah Manunggal*. 2012, 282–291.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, August, 165–183. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>
- Hadi, N., Ramadhan, F., Imari, S., Mukhra, U. H., Amala, K., Kompetensi, P., Kerja, M., & Terhadap, K. (2024). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR*. 3(2).
- Hizkia Panjaitan, Henry Eryanto, & Suherdi Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>