

## Analisis Work Life Balance Karyawan Cafe Didagoan Kopi

### *Analysis of Work Life Balance of Cafe Employees at Didagoan Kopi*

Muhammad Raihan Hibatullah<sup>1</sup>, Robbi Zidni Ilma<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Muhammad Raihan Hibatullah<sup>1</sup>, email: [muhammad10121541@digitechuniversity.ac.id](mailto:muhammad10121541@digitechuniversity.ac.id)

#### Info Artikel

Riwayat Artikel:  
Diajukan: 30/07/2025  
Diterima: 30/07/2025  
Diterbitkan: 31/07/2025

#### Kata Kunci:

.....  
*Work Life Balance, Karyawan*

#### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan *work life balance* pada karyawan di Cafe Didagoan Kopi, Bandung. Fokus utama penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan secara umum mampu menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan emosional, dan kepuasan hidup meskipun menghadapi peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, suasana kerja yang santai, dan dukungan sosial dari lingkungan menjadi penunjang utama dalam keberhasilan *work life balance*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penting bagi manajemen Cafe untuk mempertahankan kebijakan kerja fleksibel dan mempertimbangkan sistem penjadwalan yang lebih stabil guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

#### A B S T R A C T

*This study aims to analyze the implementation of work life balance among employees at Didagoan Kopi Cafe in Bandung. The main objective is to understand how employees manage to balance their job responsibilities with personal life demands. A qualitative descriptive method was employed using in-depth interviews, observation, and documentation. The findings indicate that employees are generally able to maintain time balance, emotional involvement, and life satisfaction despite their dual roles as workers and students. Key supporting factors include flexible working hours, a relaxed work atmosphere, and social support from their environment. The study concludes that management should maintain flexible work policies and consider more stable scheduling systems to enhance employee well-being.*

#### Keywords:

.....  
*Work Life Balance, Employees*

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

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

## 1. Pendahuluan

Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, karyawan dipandang sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Teori sumber daya manusia modern menekankan pentingnya pengelolaan karyawan secara holistik, tidak hanya dari sisi produktivitas tetapi juga dari kesejahteraan psikologis dan sosialnya. Salah satu konsep yang berkembang dalam konteks ini adalah *work life balance*, yaitu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Armstrong (2019), pengelolaan SDM yang efektif harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya keseimbangan tersebut, karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, penurunan motivasi, hingga turnover yang tinggi.

Individu menjalankan berbagai peran dalam kehidupannya, seperti sebagai karyawan, mahasiswa, maupun anggota keluarga. Ketika peran-peran ini saling bertabrakan atau terlalu mendominasi, maka akan terjadi konflik peran yang dapat mengganggu keseimbangan hidup seseorang. Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan kebijakan fleksibel, seperti pengaturan waktu kerja dan pemberian insentif, dapat membantu karyawan dalam menjalankan semua perannya secara lebih seimbang.

Teori yang secara khusus membahas keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi adalah *Work Life Balance Theory* dari Kelliher et al (2019). Teori ini menjelaskan bahwa konsep *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merujuk pada suatu keadaan di mana terdapat hubungan yang seimbang dan harmonis antara tanggung jawab atau aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti kehidupan pribadi, keluarga, serta waktu luang, sehingga keduanya dapat berjalan secara selaras tanpa saling mengganggu.

Fenomena yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah karyawan Cafe Didagoan Kopi mayoritas adalah mahasiswa, mereka menghadapi dua peran yang jika salah satunya lebih dominan maka akan menimbulkan konflik peran.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Analisis *Work Life Balance* Karyawan Cafe Didagoan Kopi”, dengan tujuan untuk mengkaji sejauh mana praktik kerja di cafe tersebut mendukung keseimbangan hidup karyawannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan praktik SDM yang lebih humanis dan berkelanjutan, khususnya di sektor F&B berskala kecil dan menengah.

## 2. Kajian Teori

### MANAJEMEN SDM

Menurut Hasibuan dalam (Marhalinda & Supiandini, 2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu sekaligus seni yang bertujuan mengatur dan menyeimbangkan peran serta hubungan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sinamora dalam (Marhalinda & Supiandini, 2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan individu dalam suatu organisasi, yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Proses ini juga melibatkan perencanaan dan pelaksanaan sistem yang berkaitan dengan rekrutmen, pengembangan karier, penilaian kinerja, pemberian upah, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis.

### WORK LIFE BALANCE

Menurut Handayani dalam (Marhalinda & Supiandini, 2022) *Work life balance* menggambarkan keadaan di mana individu mampu menjalankan berbagai peran dalam hidupnya secara seimbang, serta merasakan kepuasan dari peran-peran tersebut. Kondisi ini tercermin dari minimnya konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta tingginya tingkat saling mendukung antara keduanya. Secara umum, *work life balance* juga merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengatur waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan pribadi maupun keluarga. Sedangkan menurut Bradley dalam (Ramadhani, 2020) *Work life balance* menggambarkan tingkat kepuasan dan keterlibatan individu yang proporsional dalam menjalankan peran-perannya, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

**INDIKATOR *WORK LIFE BALANCE***

Menurut Bradley (Marhalinda & Supiandini, 2022) *work life balance* mempunyai 3 indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Keseimbangan Waktu:

Indikator ini mengacu pada proporsi waktu yang dimiliki individu untuk aktivitas pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Tujuan dari keseimbangan ini adalah agar seseorang dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, menikmati waktu yang tersedia, serta mampu menyesuaikan diri secara fisik dan emosional dalam kehidupan sosial.

2. Keseimbangan Keterlibatan:

Mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang setara antara peran di tempat kerja dan peran di luar pekerjaan. Dengan keterlibatan yang seimbang, individu dapat menikmati waktu secara lebih utuh serta aktif secara emosional dan fisik dalam berbagai kegiatan sosial.

3. Keseimbangan Kepuasan:

Indikator ini berfokus pada sejauh mana seseorang merasakan kepuasan baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadinya. Kepuasan tersebut tercipta ketika kebutuhan di kedua aspek kehidupan terpenuhi. Cerminan dari kepuasan ini dapat dilihat dari kondisi keluarga, relasi dengan rekan kerja, serta mutu dan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Ukuran keseimbangan ini terlihat dari kepuasan pribadi dan pencapaian harapan.

**FAKTOR-FAKTOR *WORK LIFE BALANCE***

Menurut Poulusedan Sudarsan (Marhalinda & Supiandini, 2022), ada 4 faktor yang bisa mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu:

1. Faktor Individual, yang mencakup aspek kepribadian, tingkat kesejahteraan, serta kecerdasan emosional yang dimiliki individu.
2. Faktor Organisasional, meliputi sistem pengaturan kerja, tingkat dukungan dari organisasi, beban stres dalam pekerjaan, potensi konflik peran, serta peran teknologi dalam mendukung atau mengganggu keseimbangan tersebut.
3. Faktor Lingkungan, termasuk pengaturan dalam pengasuhan anak, dukungan dari anggota keluarga, serta pengaruh kondisi sosial di lingkungan sekitar.
4. Faktor Lainnya, seperti usia, status pernikahan, tanggung jawab sebagai orang tua, pengalaman dalam dunia kerja, jenis pekerjaan, serta jumlah penghasilan yang diperoleh.

**DIMENSI *WORK LIFE BALANCE***

Fisher dalam (Rahmayati, 2021), mengemukakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat dilihat dari tiga dimensi utama:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk membagi waktu secara proporsional antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan waktu, seperti jam kerja yang terlalu panjang atau tidak fleksibel, dapat menjadi hambatan dalam menciptakan keseimbangan tersebut.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Menggambarkan tingkat keterlibatan emosional dan psikologis seseorang dalam kedua aspek kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika seseorang terlalu terfokus pada pekerjaan, maka partisipasinya dalam kehidupan personal cenderung menurun.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Mengacu pada perasaan puas yang dirasakan individu dalam menjalankan perannya baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan ini dicapai ketika seseorang merasa puas secara merata dalam kedua bidang tersebut.

**MANFAAT-MANFAAT *WORK LIFE BALANCE***

*Work life balance* merujuk pada keadaan di mana individu mampu mengelola secara proporsional antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketika keseimbangan ini diterapkan secara optimal, baik individu maupun organisasi dapat memperoleh berbagai keuntungan, di antaranya:

1. Kesejahteraan Karyawan Meningkat: Karyawan yang memiliki waktu yang cukup untuk kebutuhan pribadi dan profesional cenderung mengalami penurunan stres, peningkatan kesehatan mental, serta kepuasan hidup yang lebih baik.
2. Produktivitas dan Kinerja Lebih Tinggi: Individu dengan kehidupan kerja yang seimbang umumnya bekerja lebih fokus, energik, dan efisien karena beban emosional yang mereka hadapi lebih ringan.
3. Loyalitas dan Retensi Karyawan Terjaga: Perusahaan yang menunjukkan kepedulian terhadap keseimbangan kerja dan hidup akan memupuk keterikatan emosional karyawan, sehingga mengurangi angka pengunduran diri dan memperkuat loyalitas.
4. Menurunnya Angka Ketidakhadiran: Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan hidup umumnya lebih jarang mengalami kelelahan berlebih atau gangguan kesehatan, sehingga angka absensi pun lebih rendah.
5. Citra Positif Organisasi Semakin Kuat: Perusahaan yang konsisten mendukung work life balance dipandang sebagai tempat kerja yang ramah, fleksibel, dan layak, sehingga lebih menarik bagi calon karyawan dan publik.

### 3. Metode Penelitian

#### PENDEKATAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan menggambarkan secara mendalam fenomena keseimbangan waktu kerja berdasarkan pengalaman nyata dari para karyawan. Peneliti melakukan interaksi langsung dengan subjek melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memahami makna di balik pengalaman mereka.

Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan sistematis yang bertujuan membangun makna dari data yang diperoleh melalui proses interaktif antara peneliti dan subjek penelitian. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami secara mendalam bagaimana penerapan keseimbangan waktu kerja berperan dalam membentuk loyalitas karyawan di lingkungan kerja Didagoan Kopi.

Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan sistematis yang bertujuan membangun makna dari data yang diperoleh melalui proses interaktif antara peneliti dan subjek penelitian. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami secara mendalam bagaimana penerapan keseimbangan waktu kerja berperan dalam membentuk loyalitas karyawan di lingkungan kerja Didagoan Kopi.

Jenis penelitian ini juga bersifat studi kasus, karena fokus pada satu lokasi dan konteks spesifik yaitu di Cafe Didagoan Kopi, dengan eksplorasi mendalam terhadap dinamika yang terjadi di perusahaan tersebut.

#### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam desain penelitian, karena jika judul karya ilmiah dari desain penelitian sudah disetujui untuk diteliti, maka peneliti sudah dapat mulai mengumpulkan data. Langkah pertama yang harus ditempuh dalam pengumpulan data adalah mencari informasi dari kepustakaan mengenai hal-hal yang ada relevansinya dengan judul tulisan. Informasi yang relevan diambil sarinya dan dicatat pada kartu informasi. Di samping pencarian informasi dari kepustakaan, peneliti juga dapat memulai terjun ke lapangan, informasi dicatat pada kartu informasi atau terjun langsung ke lapangan, inilah salah satu yang dinamakan teknik pengumpulan data (Dwiloka & Riana, 2025: 23).

Adapun pada penelitian ini saya menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami dan mendeskripsikan kondisi work life balance karyawan berdasarkan pengalaman, pandangan, dan persepsi mereka dalam konteks pekerjaan di cafe Didagoan Kopi.

Peneliti menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga langkah utama:

### a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan disaring dan dipilih berdasarkan relevansi terhadap tema work life balance. Informasi yang berulang, tidak konsisten, atau tidak relevan akan dieliminasi untuk menyederhanakan data.

### b. Penyajian Data

Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel untuk memudahkan identifikasi pola dan hubungan antar kategori.

### c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Peneliti menarik kesimpulan sementara berdasarkan pola yang muncul, kemudian diverifikasi dengan:

- Triangulasi data (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi).
- Konfirmasi ulang kepada responden untuk memastikan akurasi interpretasi

## UJI KEABSAHAN

Dalam penelitian ini untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu di luar data itu sendiri untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Menurut Moleong (2017), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, teori, dan peneliti yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik (metode) yaitu menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan data yang sama, dengan menggabungkan wawancara mendalam, observasi langsung di tempat kerja, dan dokumentasi untuk melihat keselarasan data.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana para karyawan cafe Didagoan Kopi mengelola keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kajian ini berfokus pada tiga dimensi utama yang menjadi tolak ukur work life balance, yakni time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Berdasarkan wawancara mendalam dengan tiga informan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan mampu menciptakan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi mereka, meskipun terdapat tantangan-tantangan tertentu dalam pelaksanaannya.

### KESEIMBANGAN WAKTU (*TIME BALANCE*)

- Pembagian waktu  
Pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berjalan cukup seimbang, dengan pendekatan berbeda. Deni mengikuti aturan SOP dan memanfaatkan waktu luang, Erpan merasakan manfaat sistem shift yang fleksibel, sementara Widi memprioritaskan pekerjaan lalu mengatur waktu pribadi setelahnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun strategi berbeda, tujuan keseimbangan waktu tetap tercapai.
- Fleksibilitas waktu kerja  
Merasakan bahwa mereka memiliki waktu luang yang cukup di luar jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja memungkinkan karyawan mengatur hari libur atau waktu istirahat, yang menjadi indikator kuat tercapainya keseimbangan waktu.
- Ketersediaan waktu luang  
merasakan bahwa mereka memiliki waktu luang yang cukup di luar jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja memungkinkan karyawan mengatur hari libur atau waktu istirahat, yang menjadi indikator kuat tercapainya keseimbangan waktu.

### KESEIMBANGAN KETERLIBATAN (*INVOLVEMENT BALANCE*)

- Energi dan fokus untuk dua peran  
Deni dan Erpan merasa mampu menyeimbangkan fokus untuk dua peran sekaligus, sedangkan Widi memisahkan totalitas fokus untuk kerja dan kehidupan pribadi. Meski berbeda pendekatan, semua informan menunjukkan kesadaran terhadap pentingnya keterlibatan penuh dalam kedua aspek, yang mencerminkan keberhasilan *involvement balance*.
- Pengalaman larut dalam satu peran  
Erpan yang pernah merasa larut dalam pekerjaan. Deni dan Widi merasa ritme kerja sudah terjadwal sehingga tidak mengganggu keseimbangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang terstruktur membantu sebagian besar karyawan menjaga batas antar peran, meskipun masih ada potensi ketidakseimbangan jika pekerjaan terlalu dinikmati.
- Strategi menjaga hubungan  
Memiliki strategi serupa yaitu mengintegrasikan hubungan sosial ke dalam lingkungan kerja. Ini memperlihatkan bahwa mereka tetap menjaga kehidupan sosial meskipun sedang bekerja. Pola ini mencerminkan keseimbangan keterlibatan yang kuat dan adaptif.

#### KESEIMBANGAN KEPUASAN (*SATISFACTION BALANCE*)

- Kepuasan terhadap kehidupan kerja dan pribadi  
kepuasan terhadap sistem kerja yang fleksibel dan lingkungan yang santai. Deni menyoroti aspek fleksibilitas, Erpan menekankan keseimbangan waktu, dan Widi merasakan rendahnya tekanan kerja. Ketiganya menyimpulkan bahwa keseimbangan kepuasan telah dicapai.
- Faktor yang membuat puas dan tidak puas  
Aspek dualitas dalam kepuasan. Deni dan Erpan menghadapi tantangan dalam manajemen waktu luang dan istirahat, sementara Widi mengalami kendala saat jadwal berubah mendadak. Meski demikian, aspek fleksibilitas dan lingkungan kerja tetap menjadi sumber utama kepuasan.
- Dampak pekerjaan terhadap kepuasan hidup  
Ketiganya mengaitkan kepuasan hidup dengan penghasilan mandiri dari pekerjaan. Deni dan Erpan merasa terbantu sebagai mahasiswa, sementara Widi menekankan kontribusi ekonomi bagi keluarga. Aspek ekonomi menjadi faktor kunci dalam *satisfaction balance* di antara semua informan.

## 5. Penutup

### KESIMPULAN

#### 1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu terlihat cukup terjaga di lingkungan kerja Didagoan Kopi. Ketiga informan menyatakan bahwa sistem kerja shift yang diterapkan memberi mereka keleluasaan dalam mengatur jadwal pribadi dan pekerjaan. Contohnya, Deni menyebutkan, "Hari yang tidak saya tunjuk untuk kerja itu adalah hari penting atau hari istirahat saya." Sementara itu, Erpan mengatakan, "Kerja disini terbilang santai dan sistem shift, jadi seminggu kadang masuk 4 kali kadang 3 kali." Widi juga menambahkan, "Kalau urusan pribadi saya biasanya ambil ketika libur kerja." Triangulasi dari ketiga informan memperlihatkan bahwa waktu kerja yang fleksibel memberi ruang bagi karyawan untuk mengatur waktu istirahat, kehidupan sosial, dan pekerjaan dengan cukup baik. Meskipun demikian, masih ada catatan kecil terkait perubahan jadwal mendadak yang membuat beberapa karyawan merasa kurang puas.

#### 2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Dalam hal keterlibatan, para informan mampu menjaga keterlibatan emosional dan psikologis mereka baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Misalnya, Deni menyampaikan, "Saya memaksimalkan keduanya karena pekerjaan adalah kewajiban dan kehidupan sehari-hari juga butuh." Erpan mengakui bahwa pernah terlalu fokus pada pekerjaan, "Pernah sih terlalu fokus bekerja jadi saya mengabaikan kehidupan pribadi karena terlalu enjoy." Sedangkan Widi mengatakan, "Kalau sudah masuk kerja saya harus fokus kerja jadi energinya harus selalu ada." Triangulasi menunjukkan bahwa meskipun beban pekerjaan kadang menyita perhatian lebih, para karyawan tetap mampu menyeimbangkan keterlibatan dalam dua peran, dengan cara menyesuaikan energi dan waktu yang tersedia. Lingkungan kerja yang santai turut mendukung hal ini.

#### 3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Ketiga informan menyampaikan bahwa mereka merasa cukup puas terhadap kehidupan kerja dan pribadi mereka saat ini. Deni mengungkapkan, "Puas-puas aja karena sekarang susah cari kerja dan disini cukup fleksibel." Erpan menekankan fleksibilitas sebagai faktor utama, "Sangat puas karena waktunya lebih fleksibel bisa balance dengan kehidupan sehari-hari." Widi menambahkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan tekanan berlebih, "Cukup puas, karena disini tekanan kerjanya tidak berlebihan." Dari triangulasi ketiga narasumber, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan dipengaruhi oleh fleksibilitas jam kerja, suasana kerja yang kondusif, dan keterlibatan dalam aktivitas sosial maupun keluarga. Meski ada tantangan kecil seperti kurangnya waktu istirahat atau jadwal yang berubah tiba-tiba, secara umum kepuasan karyawan tetap terjaga.

#### SARAN

##### 1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

- Untuk manajemen:  
Sebaiknya mempertahankan sistem kerja shift yang fleksibel, namun perlu ditingkatkan dari sisi kepastian jadwal agar tidak sering terjadi perubahan mendadak yang dapat mengganggu rencana pribadi karyawan.
- Untuk karyawan:  
Disarankan agar karyawan lebih terampil dalam mengatur waktu harian antara pekerjaan, pendidikan (bagi mahasiswa), dan kebutuhan pribadi, misalnya dengan menyusun jadwal mingguan secara terstruktur.

##### 2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

- Untuk manajemen:  
Perlu menciptakan suasana kerja yang tetap mendukung keseimbangan psikologis, misalnya dengan memberikan waktu rehat yang cukup di sela shift dan menyediakan ruang interaksi antar pegawai yang bersifat nonformal.
- Untuk karyawan:  
Penting untuk menjaga keseimbangan fokus dan energi antara pekerjaan dan kehidupan sosial. Karyawan diharapkan tetap menjalin hubungan sosial di luar pekerjaan agar keterlibatan emosional tidak hanya terpusat pada satu sisi.

##### 3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

- Untuk manajemen:  
Memberikan bentuk apresiasi atau penghargaan non finansial seperti fleksibilitas tambahan, waktu istirahat ekstra saat beban kerja tinggi, atau akses fasilitas sederhana seperti area istirahat yang nyaman guna meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- Untuk karyawan:  
Dianjurkan untuk melakukan refleksi berkala terhadap kepuasan pribadi atas keseimbangan hidupnya, dan berani menyampaikan masukan kepada manajemen bila mengalami penurunan motivasi atau kepuasan kerja.

##### 4. Untuk Peneliti Selanjutnya

- Sebaiknya memperluas cakupan jumlah informan dan mengambil lokasi lain agar hasil yang diperoleh bisa memberikan gambaran yang lebih beragam tentang praktik *work life balance* di sektor kerja informal.
- Perlu mempertimbangkan variabel tambahan seperti jenis kelamin, status pernikahan, dan beban akademik dalam studi berikutnya untuk memperkaya analisis yang dilakukan

## 6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa syukur yang mendalam atas terselesaikannya jurnal ini dengan baik. Proses penelitian hingga penulisan yang dilakukan memerlukan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada institusi dan pihak terkait yang telah memberikan izin serta fasilitas selama proses penelitian berlangsung.

Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dan saran berharga sehingga penelitian ini dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tidak lupa, penulis menghargai kesediaan para responden yang telah meluangkan waktu dan memberikan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini.

Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada rekan-rekan yang selalu memberikan dukungan, baik secara moral maupun teknis, sehingga proses penulisan dapat terselesaikan dengan lancar. Harapan penulis, jurnal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pembaca serta menjadi acuan dalam penelitian berikutnya.

## 7. Referensi

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Dwiloka, B., & Riana, D. (2025). *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial*. Penerbit Cipta Media.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha ....*  
<https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/view/11098>