

Analisis Work-Life Balance Karyawan Koffness The Bistro Semarang

Alviana Kusuma Dewi, Rudi Elyadi*

Universitas Katolik Soegijapranata

*Email: rudy@unika.ac.id

Abstract

This study aims to analyze work-life balance among employees at Koffness The Bistro Semarang based on four main dimensions: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Personal Life Enhancement of Work (PLEW), and Work Enhancement of Personal Life (WEPL). This research uses a descriptive quantitative approach with data collected through a Likert scale questionnaire. The data were collected using a questionnaire based on the four work-life balance dimensions developed by Fisher et al. The respondents in this study consisted of 20 employees. The data obtained were analyzed using descriptive statistics, including total and average scores for each dimension.

The results showed that the employees' work-life balance was in the "balanced" category, with an overall average score of 3.95. The PLIW dimension had the highest average score of 4.13 (highly balanced), followed by PLEW with 4.03 (highly balanced), WEPL with 3.81 (balanced), and WIPL with 3.83 (balanced). These findings indicate that employees have been able to maintain a good balance between work and personal life, although the WEPL dimension still has room for improvement.

Keywords: *Work-life balance, employee, WIPL, PLIW, PLEW, WEPL*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work-life balance* karyawan Koffness The Bistro Semarang berdasarkan empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala *Likert*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan empat dimensi *work-life balance* menurut Fisher et al. Responden dalam penelitian ini berjumlah 20 orang karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif, yang meliputi perhitungan skor total dan rata-rata dari setiap dimensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan berada dalam kategori seimbang, dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 3,95. Dimensi PLIW memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4,13 dan dikategorikan sangat seimbang, diikuti oleh PLEW dengan rata-rata 4,03 (sangat seimbang), WEPL dengan rata-rata 3,81 (seimbang), serta WIPL dengan rata-rata 3,83 (seimbang). Keseluruhan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, meskipun dimensi WEPL masih dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: *Work-life balance, karyawan, WIPL, PLIW, PLEW, WE*

PENDAHULUAN

Work-life balance menjadi hal penting di dunia kerja, terutama di industri jasa seperti *food and beverage* (F&B). Meskipun jam kerja di industri ini cenderung fleksibel, karyawan sering menghadapi beban kerja yang padat dan tekanan emosional. Lavie dan Mayer (2025) menemukan bahwa pekerja di sektor perhotelan dan makanan mengalami tekanan sosial dan emosional yang tinggi, yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja mereka. Oleh karena itu, industri F&B menjadi konteks yang relevan untuk dikaji dari sisi *work-life balance*.

Koffness The Bistro merupakan salah satu usaha kuliner yang tengah berkembang di Kota Semarang. Seiring meningkatnya permintaan konsumen, operasional usaha ini pun menjadi semakin dinamis. Kondisi ini menimbulkan tuntutan kerja yang tinggi terhadap karyawan, mencakup aspek waktu, energi, dan konsistensi dalam memberikan pelayanan. Dalam situasi tersebut, karyawan diharapkan tetap profesional sekaligus mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan dampak negatif, seperti stres kerja, kelelahan emosional, hingga keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Jung *et al.* (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam memperkuat pengaruh positif kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja. Menurut Fisher *et al.* (dalam Gaol dkk., 2023), *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa saling mengorbankan. Di Koffness The Bistro, beban kerja yang semakin meningkat memperkuat

alasan untuk meneliti *work-life balance* karyawan berdasarkan empat dimensi utama, yaitu: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Penelitian ini merupakan replikasi dari artikel jurnal Gaol dkk. (2023) yang mengkaji *work-life balance* pada karyawan generasi milenial di Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan hidup tergolong cukup baik, dengan persentase per dimensi sebagai berikut: WIPL sebesar 64,8%, PLIW sebesar 60,7%, WEPL sebesar 77%, dan PLEW sebesar 80,3%.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Work-Life Balance karyawan Koffness The Bistro Semarang”.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana deskripsi Work-Life Balance Karyawan Koffness The Bistro Semarang

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui deskripsi *work-life balance* pada karyawan Koffness The Bistro.

LANDASAN TEORI

Pengertian Work-Life Balance

Work-life balance merupakan suatu kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik yang signifikan di antara keduanya. Menurut Gaol dkk. (2023), *work-life balance* adalah bagaimana seseorang dapat mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang.

Dalam penjelasannya, Gaol dkk. merujuk pada teori dari Fisher *et al.* yang menyatakan bahwa *work-life balance* memungkinkan individu untuk membagi peran mana yang lebih penting dalam hidupnya serta menyeimbangkannya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Dengan demikian, keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan waktu, tetapi juga

menyangkut kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalani kedua peran tersebut.

Sebagai pendukung, menurut Sirgy & Lee (2023, hlm. 4), work-life balance dicapai ketika individu aktif dalam peran pekerjaan dan non-pekerjaan dengan konflik yang minimal antara keduanya. Definisi ini menekankan pentingnya keseimbangan partisipasi dalam dua domain utama kehidupan agar tercapai kepuasan dan kesejahteraan. Francis & Hoefel (2018) bahwa work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas pada pekerjaan dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah keadaan di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga dapat mencapai kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas dalam kedua aspek kehidupan tersebut

Indikator Work-Life Balance

Penelitian ini mengacu pada empat dimensi work-life balance yang dikembangkan oleh Fisher et al., sebagaimana digunakan oleh Gaol dkk. (2023). Keempat dimensi tersebut dijabarkan menjadi sejumlah indikator operasional sebagai berikut:

1. Work Interference with Personal Life, mencakup indikator energi, waktu, dan perilaku yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi;
2. Personal Life Interference with Work, mencakup tuntutan pribadi, tugas dan tanggung jawab keluarga, serta kenyamanan kerja yang terpengaruh oleh kondisi kehidupan pribadi;
3. Personal Life Enhancement of Work, mencakup kondisi emosional dan dukungan dari tempat kerja yang membuat kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif pada pekerjaan;
4. Work Enhancement of Personal Life, mencakup kenyamanan pribadi dan dukungan keluarga yang diperoleh melalui pengalaman kerja yang positif.

Dampak Work-Life Balance

Work-life balance memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tercapai, karyawan cenderung merasa lebih tenang secara emosional, termotivasi, dan memiliki hubungan kerja yang lebih sehat.

Asotie et al. (2025) menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, di mana 25% dari kesejahteraan tersebut dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup tidak hanya berdampak pada pekerjaan, tetapi juga pada kualitas hidup secara keseluruhan.

Selain itu, work-life balance juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan niat karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Maharani dan Tamara (2024) menemukan bahwa work-life balance berhubungan langsung dengan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention). Semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk resign. Selain itu, kepuasan kerja juga ikut mempengaruhi hubungan tersebut secara negatif, artinya karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung tidak ingin keluar. Hal ini menjadi alasan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan hidup karyawan demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Faktor yang Mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance sangat beragam, tergantung pada konteks individu dan organisasi. Menurut Sirgy & Lee (2023, hlm. 17), work-life balance dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, karakteristik pekerjaan, kewajiban keluarga, serta lingkungan sosial-budaya. Thomas (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga menjadi tantangan utama dalam menjaga work-life balance. Pada dunia kerja, work-life balance sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi.

Cahyathi dan Riana (2023) juga menyebutkan bahwa beban kerja dan stres sebagai faktor utama ketidakseimbangan, yang bisa ditekan lewat dukungan perusahaan. Ariani dan Yusuf (2022) juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka, penghargaan yang adil, dan lingkungan kerja yang suportif dalam menciptakan keseimbangan hidup karyawan—termasuk di industri jasa seperti *food and beverage*.

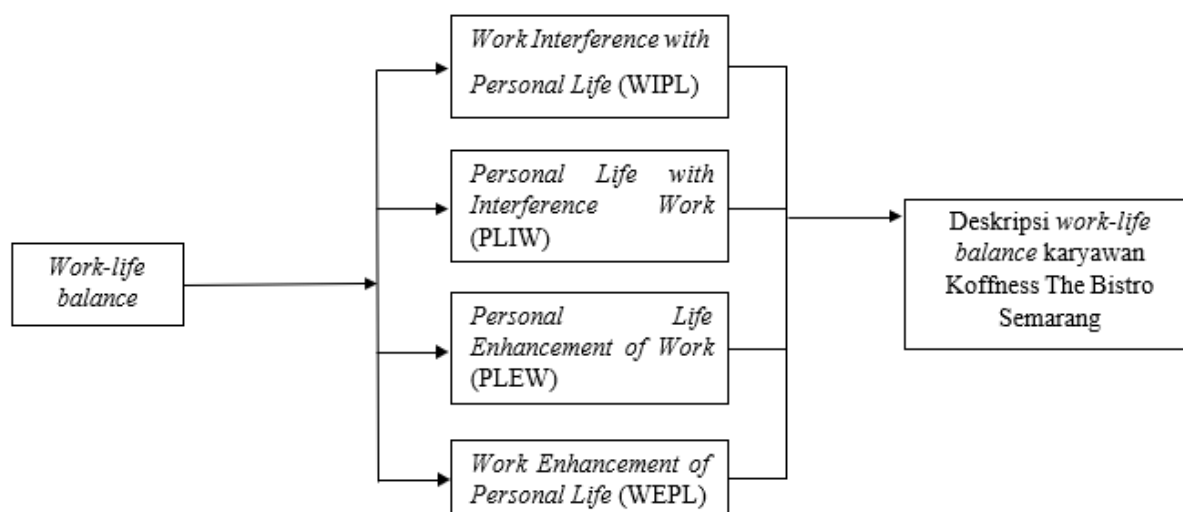
Kerangka Pola Pikir

Pola pikir penelitian ini dapat dilihat pada

Gambar 1 berikut di bawah ini:

bertujuan untuk menggambarkan data yang

Gambar 1 Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koffness The Bistro, yang beralamat di Jl. Taman Kelud Selatan No.20, Petompon, Kecamatan Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50237, Indonesia. Objek penelitian adalah karyawan Koffness The Bistro Semarang.

Populasi Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koffness The Bistro Semarang, yang berjumlah 20 orang dan semuanya dijadikan sampel atau disebut sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017, 142), kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sumber data dari karyawan Koffness The Bistro Semarang melalui pengisian kuesioner.

Alat Analisis Data

Analisis data secara deskriptif, menurut Sugiyono (2017, 147), analisis deskriptif

telah terkumpul agar lebih mudah dipahami. Setiap indikator dalam keempat dimensi work-life balance akan dihitung skor rata-ratanya, kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori, sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori Variabel Work-life Balance

No.	Rentang Skala	Kategori Penilaian
1.	1,00 – 2,00	Sangat tidak seimbang
2.	2,01 – 3,00	Tidak seimbang
3.	3,01 – 4,00	Seimbang
4.	4,01 – 5,00	Sangat seimbang

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Koffness The Bistro Koffness The Bistro adalah sebuah kafe dan restoran yang berlokasi di Jalan Taman Kelud Selatan No. 20, Semarang. Tempat ini menawarkan suasana industrial modern dengan interior yang didominasi elemen beton dan kayu, menciptakan nuansa nyaman untuk bersantai maupun bekerja. Menu yang disajikan cukup beragam, mulai dari western food seperti steak, burger, pasta, hingga makanan khas Nusantara. Beberapa menu andalan yang banyak diminati pelanggan antara lain Steak and Egg, Salmon Blanc,

Cheese Burger, dan Mashed Potato yang menjadi favorit. Koffness The Bistro juga dikenal sering mengadakan event kolaborasi dengan brand makanan ternama, yang menambah daya tarik pengunjung.

Gambaran Umum Responden

Berikut ini akan dijelaskan gambaran umum responden yang merupakan karyawan aktif di Koffness The Bistro Semarang. Adapun karakteristik responden mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan jabatan. Data disajikan pada tabel berikut:

Jenis Kelamin dan Usia Responden

Data responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut di bawah ini

Tabel 2. Jenis Kelamin dan Usia Responden

Jenis Kelamin	Usia (Tahun)		Total
	21 – 25,9	26 - 31	
Laki-laki	2	10	12
Perempuan	4	4	8
TOTAL	6	14	20

Berdasarkan Tabel 2, frekuensi terbesar adalah usia responden 26 – 31 tahun berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang.

Usia dan Jabatan Responden

Tabel 3. Usia dan Jabatan Responden

Berdasarkan Tabel 3, pada usia responden 26 – 31 dengan jabatan Chef dan Cleaning Service masing-masing sebanyak 3 orang, dan usia responden 21 – 25,9 tahun dengan jabatan sebagai Server sebanyak 3 orang.

Jabatan	Usia (Tahun)		Total
	21 - 25,9	26 - 31	
Admin	0	1	1
Barista	2	2	4
Chef	1	3	4
Cleaning Service	0	3	3
Kasir	2	0	2
Manajer	0	1	1
Marketing & Konten Kreator	0	1	1
Server	3	1	4
Total	8	12	20

Pendidikan Terakhir dan Jabatan Responden

Pendidikan dan jabatan responden dapat dilihat di Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Pendidikan Terakhir dan Jabatan Responden

Pendidikan Terakhir	Jabatan								Total
	Admin	Barista	Chef	Cleaning Service	Kasir	Manajer	Marketing & Konten Kreator	Server	
SMP	0	0	0	1	0	0	0	0	1
SMA	0	2	1	2	1	0	0	1	7
SMK	0	1	1	0	1	0	0	0	3
D3	0	0	0	0	0	0	0	1	1
S1	1	1	2	0	0	1	1	2	8
Total	1	4	4	3	2	1	1	4	20

Tabel 5. Masa Kerja dan Jabatan Responden

Masa Kerja (Bulan)	Jabatan								Total
	Admin	Barista	Chef	Cleaning Service	Kasir	Manajer	Marketing & Konten Kreator	Server	
6 - 11	0	1	0	0	1	0	0	1	3
12 - 17	0	0	1	0	1	0	0	2	4
18 - 23	0	0	0	0	0	0	0	1	1
24 - 29	0	3	1	0	0	0	1	0	5
36 - 41	0	0	0	1	0	0	0	0	1
42 - 47	0	0	0	1	0	0	0	0	1
48 - 53	0	0	1	1	0	0	0	0	2
60 - 65	1	0	0	0	0	1	0	0	2
72 - 77	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	1	4	4	3	2	1	1	4	20

Deskripsi Work-Life Balance

Tabel 6. Rata-rata dan Kategori Pernyataan Dimensi Work-Life Balance

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori	
		5	4	3	2	1				
		Frekuensi								
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>										
<i>Energi</i>										
1.	Kehidupan pribadi sayaseimbang dengan pekerjaan.	0	14	5	1	0	20	3,65	Seimbang	
		0	56	15	2	0	73			
2.	Saya dapat melakukan pekerjaan lain setelah pulang bekerja.	1	11	3	4	1	20	3,35	Seimbang	
		5	44	9	8	1	67			
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori	
		5	4	3	2	1				
		Frekuensi								

Waktu									
3.	Saya dapat membagi waktu antara Pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga.	2	14	3	1	0	20	3,85	Seimbang
		10	56	9	2	0	77		
4.	Saya dapat menyisihkan waktu untuk aktivitas sendiri dan <i>refreshing</i> . (contoh: liburan, hobi, dll.)	2	10	6	2	0	20	3,60	Seimbang
		10	40	18	4	0	72		
Perilaku									
5.	Saya berperilaku baik dalam bekerja.	7	11	2	0	0	20	4,25	Sangat Seimbang
		35	44	6	0	0	85		
6.	Saya dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan.	7	12	1	0	0	20	4,30	Sangat Seimbang
		35	48	3	0	0	86		
Total Skor							460	23,00	
Rata-rata Dimensi WIPL								3,83	Seimbang
Personal Life Interference with Work (PLIW)									
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Tuntutan									
7.	Saya dapat menyikapi tekanan dari tempat kerja.	4	14	2	0	0	20	4,10	Sangat Seimbang
		20	56	6	0	0	82		
8.	Saya dapat menerima kritikan saat bekerja.	5	15	0	0	0	20	4,25	Sangat seimbang
Tugas dan Tanggung Jawab									
9.	Saya dapat memenuhi kewajiban terhadap keluarga.	4	13	3	0	0	20	4,05	Sangat seimbang
		20	52	9	0	0	81		
10.	Saya dapat menjalankan tugas dan kewajiban dari atasan	6	13	1	0	0	20	4,25	Sangat seimbang

		30	52	3	0	0	85		
Kenyamanan Kerja									
11.		5	10	5	0	0	20	4,00	Seimbang
	Saya merasa nyaman dengan lingkungan di tempat kerja.	25	40	15	0	0	80		
12.	Saya mendapat fasilitas yang sesuai dengan standar operasional kerja.	5	13	2	0	0	20	4,15	Sangat seimbang
		25	52	6	0	0	83		
Total Skor							496	24,80	
Rata-rata dimensi PLIW								4,13	Sangat seimbang
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)									
Kondisi Emosional									
13.	Saya dapat menikmati pekerjaan.	3	14	3	0	0	20	4,00	Seimbang
		15	56	9	0	0	80		
14.	Saya dapat menyesuaikan mood di tempat kerja ketika ada masalah dengan orang lain.	4	10	6	0	0	20	3,90	Seimbang
		20	40	18	0	0	78		

<i>Dukungan tempat kerja</i>									
15.	Saya mendapat dukungan positif dari atasan maupun teman kerja.	4	13	3	0	0	20	4,05	Sangat Seimbang
		20	52	9	0	0	81		
16.	Saya mendapat tempat kerja yang baik untuk mengembangkan soft-skill.	4	15	1	0	0	20	4,15	Sangat Seimbang
		20	60	3	0	0	83		
Total Skor							322	16,10	
Rata-rata Dimensi PLEW								4,03	Sangat Seimbang
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>									
<i>Kenyamanan Pribadi</i>									
17.	Bekerja dapat membuat saya merasa tenang.	1	13	5	1	0	20	3,70	Seimbang
		5	52	15	2	0	74		
18.	Saya dapat memenuhi kebutuhan pribadi dengan bekerja.	3	16	1	0	0	20	4,10	Sangat Seimbang
		15	64	3	0	0	82		
<i>Dukungan Keluarga</i>									
19.	Keluarga saya memberikan support yang baik.	3	9	6	2	0	20	3,65	Seimbang
		15	36	18	4	0	73		
20.	Saya mendapat keluarga yang dapat	5	8	5	2	0	20	3,80	Seimbang

	menyesuaikan keadaan.	25	32	15	4	0	76		
Total Skor							305	15,25	
Rata-rata Dimensi WEPL								3,81	Seimbang
Rata-rata Work-Life Balance								3,95	Seimbang

Berdasarkan tabel 4.5 work-life balance karyawan Koffness The Bistro mendapat skor 3,95 termasuk dalam kategori seimbang, dilihat dari hasil analisis keempat dimensi utama, dimensi WIPL menunjukkan rata-rata skor 3,83 termasuk kategori seimbang, dimensi PLIW memiliki rata-rata 4,13 (sangat seimbang), dimensi PLEW memperoleh skor 4,10 (sangat seimbang), dan dimensi WEPL memiliki skor 4,15 (sangat seimbang).

Berikut ini akan dijelaskan perdimensi dari work-life balance, sebagai berikut:

Dimensi Work Interference with Personal Life (WIPL) memperoleh skor rata-rata 3,83, yang termasuk dalam kategori seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetap dapat melakukan aktivitas di luar pekerjaan seperti bersosialisasi, menjalankan hobi, dan beristirahat, serta menunjukkan perilaku positif dalam pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadi.

Dimensi Personal Life Interference with Work (PLIW) memperoleh skor rata-rata 4,13, yang termasuk dalam kategori sangat seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menghadapi tekanan kerja dan kritik secara positif, dapat menjalankan kewajiban keluarga dan pekerjaan secara seimbang, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, serta memperoleh fasilitas kerja sesuai standar.

Dimensi Personal Life Enhancement of Work (PLEW) memperoleh skor rata-rata 4,03, yang termasuk dalam kategori sangat seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi karyawan memberikan dampak positif

terhadap pekerjaan, seperti meningkatnya kenyamanan bekerja, kemampuan mengelola emosi, dukungan sosial di tempat kerja, dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

Dimensi Work Enhancement of Personal Life (WEPL) memperoleh skor rata-rata 3,81, yang termasuk dalam kategori seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi karyawan, seperti ketenangan, pemenuhan kebutuhan, serta dukungan dan penyesuaian dari lingkungan keluarga terhadap kondisi pekerjaan.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dimensi Work Interference with Personal Life (WIPL) berada dalam kategori seimbang, dengan rata-rata skor 3,83. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan” (4,30) dan “Saya berperilaku baik dalam bekerja” (4,25), yang keduanya termasuk kategori sangat seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga sikap profesional dan mengelola emosi secara baik di lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Gaol dkk. (2023) yang mencatat WIPL pada karyawan generasi milenial sebesar 64,8%, yang dikategorikan tinggi. Meskipun sedikit lebih rendah, keduanya mengindikasikan bahwa gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi masih dalam batas wajar dan dapat dikendalikan.

Dimensi Personal Life Interference with Work (PLIW) menunjukkan rata-rata skor 4,13 dan termasuk kategori sangat seimbang. Artinya, karyawan mampu menjaga performa kerja dengan baik meskipun memiliki berbagai aktivitas pribadi. Hal ini didukung oleh penelitian Gaol dkk. (2023) yang mencatat

PLIW sebesar 60,7%. Walaupun lebih rendah dari hasil penelitian ini, kedua temuan menunjukkan bahwa kehidupan pribadi tidak menjadi hambatan berarti dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Selanjutnya, dimensi Personal Life Enhancement of Work (PLEW) juga berada pada kategori sangat seimbang, dengan skor rata-rata 4,03. Pernyataan “Saya mendapat tempat kerja yang baik untuk mengembangkan soft-skill” memperoleh skor tertinggi sebesar 4,15, yang menunjukkan bahwa aspek kehidupan pribadi karyawan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini diperkuat oleh pendapat Francis dan Hoefel (2018), yang menyatakan bahwa work-life balance bukan hanya tentang membagi waktu, tetapi juga bagaimana kehidupan pribadi memperkaya pengalaman kerja. Selain itu, Gaol dkk. (2023) mencatat PLEW sebesar 80,3%, dan Darmawan & Narundanna (2023) juga mengidentifikasi bahwa PLEW merupakan dimensi paling dominan dalam mendukung work-life balance, dengan kontribusi sebesar 55%.

Adapun dimensi Work Enhancement of Personal Life (WEPL) berada pada kategori sangat seimbang dengan rata-rata skor 3,81. Artinya, pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi responden, seperti rasa puas, semangat, dan peluang pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan temuan Gaol dkk. (2023) yang mencatat WEPL sebesar 77%, menunjukkan bahwa pekerjaan dapat menjadi sumber nilai tambah dalam kehidupan pribadi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, work-life balance karyawan Koffness The Bistro Semarang berada dalam kondisi seimbang. Karyawan mampu menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasakan manfaat bekerja bagi kehidupan pribadi, seperti pemenuhan kebutuhan, dukungan keluarga, dan kesempatan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Asotie, P. O., Ehigie, B. O., Aderibigbe, S. Y., Ehigie, R. I., & Oriade, O. M. (2025). Work-life balance and employee well-being: The moderating effect of

employee engagement among millennials in front-line service companies. *Human Resource Management Studies*, 5(1).

<https://doi.org/10.18282/hrms3581>

Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran work-life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(9), 1866–1874. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/85912/51839>

Darmawan, R., & Narundanna, V. T. (2023). Analisis worklife balance untuk peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Teluk Betung. *Jurnal Ekonomika*, 10(2), 45–52. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/ekonomika/article/download/325/292/521>

Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True gen: Generation Z and its implications for companies. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>

Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis work life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>

Gunawan, R. (2023). Studi literatur: Analisis work life balance dan human resource management di platform digital era gig economy. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 2000–2008. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5458>

Gusmiarti, R. (2022). Analisis work life balance pada pegawai DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah [Laporan penelitian]. DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah.00 [https://ppid.dp3akb.jatengprov.go.id/uploads/media/Media20240805388M%20Riset%20Work%20Life%20Balance%20\(%20Rachma%20GUSMI](https://ppid.dp3akb.jatengprov.go.id/uploads/media/Media20240805388M%20Riset%20Work%20Life%20Balance%20(%20Rachma%20GUSMI)

- ARTI).pdf
- Jung, H. S., Yoon, H. H., & Kim, Y. S. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(15), 11687. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/15/11687>
- Margono, S. (2017). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2369. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Maswarni, D., Kartika, S., & Basri, F. (2024). Work-life balance dan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sepatan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12(1), 33–47. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/43443/20682/99329>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2023). *Work-life balance: HR training for employee personal interventions*. Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thomas, B. J. (2020). Work-life balance of employees: An organizational context of Middle East. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8). https://www.researchgate.net/publication/344016407_Work-Life_Balance_of_Employees_An_Organizational_Context_of_Middle_East