

**TINJAUAN *WORK LIFE BALANCE* KARYAWAN PADA KOPIGO DI
KOTA BUKITTINGGI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan (DIII) sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Ahli Madya*



OLEH :

AZRIEL FARIZH ASSYIFA

20134013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

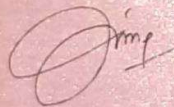
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN *WORK LIFE BALANCE* KARYAWAN PADA KOPIGO DI KOTA
BUKITTINGGI

Nama : Azriel Farizh Assyifa
NIM/TM : 20134013/2020
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, September 2023

Disetujui oleh,
Ketua Program Studi Diploma III
Manajemen Perdagangan



Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19751209 199903 2 001

Disetujui oleh,
Pembimbing Tugas Akhir



Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 19820722 201012 2 002



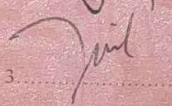
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN *WORK LIFE BALANCE* KARYAWAN PADA KOPIGO DI KOTA BUKITTINGGI

Nama : Azriel Farizh Assyifa
NIM/IM : 20134013/2020
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Diploma Tiga Pengujian Tugas Akhir Prodi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang

Padang, September 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Yuki Fitria, SE, MM.	(Ketua)	1. 
Muthia Roza Linda, SE, MM.	(Anggota)	2. 
Awisal Fasymi, SP, MM.	(Anggota)	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azriel Farizh Assyifa
Tahun Masuk/Nim : 2020/20134013
Tempat/ Tgl. Lahir : Bukittinggi/ 20 Januari 2002
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl Patanangan, Komplek Pemda I, Gulai Bancah,
Kota Bukittinggi
Judul Tugas Akhir : Tinjauan *Work Life Balance* Karyawan Pada
Kopigo di Kota Bukittinggi

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir saya ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Padang, Agustus 2023
Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
EFAKX580448605

Azriel Farizh Assyifa
NIM. 20134013

ABSTRAK

Azriel Farizh Assyifa (20134013) : Tinjauan *Work Life Balance* Karyawan Pada Kopigo di Kota Bukittinggi

Pembimbing : Yuki Fitria, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *work life balance* pada karyawan Kopigo di kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu *work life balance*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif, yaitu menjelaskan dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut *work life balance* di Kopigo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kopigo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan Kopigo dengan total skor rata-rata 172, mean sebesar 3,9, dan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78%. yang artinya tingkat *work life balance* karyawan di Kopigo tinggi.

Kata Kunci : *Work Life Balance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat Menyusun dan menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “**Tinjauan *Work Life Balance* Karyawan pada Kopigo di Kota Bukittinggi**”.

Penulisan Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun material dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
2. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE, M.SC, PH.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si.,Ph.D selaku Ketua Program Studi DIII Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Arief Maulana, SE, MM. selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah meberikan bimbingan, nasehat dan arahan bagi penulis selama mengikuti studi.

5. Ibu Yuki Fitria, SE, MM. selaku dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan arahan bagi penulis selama mengikuti studi dan hingga penyelesaian Tugas Akhir.
6. Para dosen dan seluruh karyawan/staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.
7. Kepada Kopigo yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian.
8. Rekan-rekan seperjuangan dalam bangku perkuliahan, khususnya Program Studi DIII Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah swt membalas semua kebaikan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan, karena terbatasnya kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan. Untuk ini, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar penulis dapat memperbaiki pada karya ilmiah selanjutnya. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Agustus 2023

Azriel Farizh Assyifa

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. <i>Work Life Balance</i>	7
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	7
2. Indikator <i>Work Life Balance</i>	8
3. Aspek <i>Work Life Balance</i>	9
4. Faktor <i>Work Life Balance</i>	12
5. Strategi Menciptakan <i>Work Life Balance</i>	13
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN.....	16
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir.....	16
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	16
C. Rancangan Penelitian.....	16
D. Instrument Penelitian	20
E. Teknik Analisis.....	21
BAB IV PEMBAHASAN	24
A. Profil Perusahaan	24
1. Sejarah Perusahaan	24
2. Visi dan Misi Kopigo.....	25
3. Struktur Organisasi Kopigo	26
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	27

1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	27
2. Hasil Pengolahan Data.....	30
3. Hasil Penelitian.....	39
BAB V PENUTUP	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Karyawan Kopigo.....	20
Tabel 2 kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	21
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	28
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	28
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	29
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Seluruh Indikator Work Life Balance (WLB)	31
Tabel 9 Distribusi Frekuensi indikator <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)	33
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Indikator <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	35
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Indikator <i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL).....	37
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Indikator <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW).....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kopigo Pada tahun 2018.....	24
Gambar 2 Struktur Organisasi Kopigo.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	49
Lampiran 2 Surat Balasan dari Perusahaan.....	50
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	51
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Penelitian	54
Lampiran 5 Tingkat Capaian Responden	56

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan dianggap sebagai salah satu dari beberapa faktor penting dalam suatu organisasi untuk melayani peran sebagai mekanisme atau sarana bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar organisasi berhasil mencapai tujuannya, organisasi manapun perlu memperoleh karyawan yang kompeten serta loyal dan atau berkomitmen pada organisasi. Komitmen organisasi diperlukan karena mencerminkan loyalitas, motivasi, dan inisiatif karyawan untuk melakukan upaya untuk organisasi.

Karyawan merupakan aset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan. Sumber Daya Manusia (karyawan) yang berkualitas dari segi pengetahuan dan keterampilan serta dapat diandalkan. Sebagai karyawan, dibutuhkan pula kemampuan untuk dapat memisahkan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, agar peran ganda tersebut dapat berjalan dengan seimbang serta menjadikan individu yang lebih produktif. Para pekerja perlu memperhatikan hal tersebut agar menciptakan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun perusahaan.

Menurut maria morris, *executive vice president* bisnis institusional MetLife, “untuk mempertahankan aset kita kedalam pasar kerja yang kompetitif dewasa ini, para pemberi kerja melakukan lebih dari sekedar gaji. Mereka harus menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah untuk meminimalkan

stress. Untuk para karyawan stres yang berusaha menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, waktu hampir sama pentingnya dengan gaji (uang), bahkan lebih penting lagi bagi beberapa diantara mereka” (Mondy, 2008)

Bagi para pemberi kerja, menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) bisa menjadi faktor strategis kunci dalam menarik dan mempertahankan karyawan. Dengan memberikan lingkungan seperti itu, para karyawan akan lebih mampu menyelaraskan komitmen keluarga, komunitas, dan sosial ke dalam jadwal mereka dan mereka menghargai hal tersebut.

Work Life Balance bisa terealisasikan tidak luput dengan kontribusi dan kebijakan yang diberikan atasan atau perusahaan, serta membantu memberikan intervensi di tempat kerja dan mengembangkan para karyawan itu sendiri. Sebagai karyawan pada dasarnya harus memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan peran disegala ranah, baik itu dalam ranah keluarga maupun dalam ranah pekerjaan, dan hal tersebut tentunya tidak luput dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan lingkungan keluarga.

Work Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, Produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan (Riadi, 2017).

Manfaat *work life balance* antara lain Pertama, meningkatkan produktivitas. Dengan keseimbangan kehidupan di kantor dan di luar kantor, akan membuat pegawai menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia ini akan membuat pegawai

menjadi lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik. Kedua, mencegah stress. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres. Namun, stres tersebut dapat dicegah dengan manajemen waktu yang baik antara bekerja dan bersantai (Nurmillah, 2021).

Adapun objek pada penelitian ini adalah, karyawan di salah satu usaha di bidang kuliner yaitu para karyawan Kopigo Kota Bukittinggi, karyawan Kopigo memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Namun, mereka juga dihadapkan pada tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka seringkali harus bekerja pada jam sibuk, termasuk akhir pekan dan hari libur, sehingga menyulitkan mereka untuk meluangkan waktu untuk keluarga, hobi, dan kegiatan pribadi lainnya

Karyawan Kopigo seringkali dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, tugas yang padat, dan interaksi dengan pelanggan yang intens. Tuntutan ini dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hal yang biasa yang dialami oleh karyawan berusaha keras untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Pada kenyataannya keseimbangan kerja kehidupan seseorang dapat menunjukkan kualitas keterlibatan kerja dalam organisasi menjadikan seseorang itu memiliki minat pada pekerjaan, tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dapat menghadapi kesulitan serta antusiasme dan inspirasi. Hal ini di dukung oleh pendapat Schaufeli & Bakker (2011) semangat yang memberikan curahan energi serta kekuatan mental selama bekerja serta ketekunan dalam kesulitan, melibatkan

perasaan yang kuat terhadap pekerjaan dan tantangan, konsentrasi penuh sehingga waktu seperti berjalan cepat.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, diketahui bahwa Kopigo lebih banyak memiliki karyawan di bidang barista dan waiter, yang mana pekerjaan tersebut memiliki jam kerja yang bersifat periodik (shift), karna Kopigo memiliki jam operasional selama 24jam. Jika pola shift kerja karyawan di ganti, maka karyawan tersebut harus mengubah pola keseharian diluar kerja, seperti produktifitas diluar pekerjaan harus berubah atau tidak bisa di lakukan karna pola kehidupan yang berubah, karna pola kerja yang berubah juga dapat mempengaruhi kualitas kehidupan pribadi dan kualitas pekerjaan karyawan Kopigo itu sendiri.

Berdasarkan observasi yang di lakukan penulis, di temukan juga bahwa tidak terjadi dukungan perusahaan terhadap *work life balance* karyawan *coffee shop*, seperti gaji, pengakuan individu, pola kerja, dan kemajuan karir dapat mengurangi perilaku absensi bekerja dengan efektif dan efisien dan meningkatkan retensi kerja karyawan. Adanya dukungan tersebut diharapkan dapat menciptakan *work life balance* yang positif dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan peningkatan produktivitas, penurunan konflik, tingkat retensi pegawai lebih tinggi, dan peningkatan pelayanan pelanggan. Perusahaan juga akan mendapatkan banyak reputasi yang positif karena memiliki karyawan yang bahagia sehingga mereka mampu bekerja lebih baik. Dukungan *work life balance* tidak hanya dari perusahaan saja, karyawan juga harus bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini didukung oleh pendapat Evelyn & Eugiena(2020) Apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan

kerjanya, hal ini dapat memberikan dampak yang buruk terhadap komitmen yang dimiliki karyawan tersebut terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya. Manfaat ini tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan, namun juga bagi karyawan sendiri.

Besadarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 orang karyawan Kopigo, melalui indikator *personal life interference with work* (PLIW), bahwa 7 dari 10 karyawan yang penulis wawancara, kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaannya. Melalui indikator *work enhancement of personal life* (WEPL), di dapatkan data bahwa 6 dari 10 karyawan, pekerjaan dapat mengubah kualitas kehidupan pribadi karyawan. *Work life balance* merupakan konsep yang penting dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak positif pada kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks karyawan Kopigo di Kota Bukittinggi, mencapai *work life balance* yang baik menjadi tantangan tersendiri.

Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Tinjauan Work Life Balance Karyawan pada Kopigo di Kota Bukittinggi**”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tinjauan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan Kopigo di Kota Bukittinggi.

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan pada Kopigo di Kota Bukittinggi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini merupakan salah satu syarat tugas akhir perkuliahan di Universitas Negeri Padang sekaligus untuk menambah dan mengembangkan ilmu yang tidak penulis dapatkan di bangku kuliah, dan juga sebagai persyaratan menyelesaikan pendidikan jenjang Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Manfaat praktis:

Memberikan pemahaman yang lebih baik bagi manajemen Kopigo dalam mengelola *work life balance* karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.