



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Hidup Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Survei Coffee Shop Di Kota Palu)

The Influence of Work Flexibility and Work-Life Balance on Employee Productivity (Coffee Shop Survey in Palu City)

Haris Abdul Kadir^{1*}, Bagus Budi Saputra¹, Rahmiwati Habibu¹, Rasmi Nur Anggraeni¹, Ahmad Yani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palu

²Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu

***Corresponding Author: E-mail: harisabdkadir@gmail.com**

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 20 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 15 Dec, 2025

Kata Kunci:

Fleksibilitas Kerja,
Keseimbangan Hidup Kerja,
Produktivitas Karyawan

Keywords:

Work Flexibility, Work-Life Balance, Employee Productivity

DOI: 10.56338/jks.v8i12.9828

ABSTRAK

Industri coffee shop yang berkembang pesat ini menghadirkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup kerja karyawan. Di Kota Palu, mayoritas coffee shop menerapkan sistem shift kerja untuk mengakomodasi jam operasional yang panjang. Namun, penerapan sistem ini tidak selalu sejalan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Namun, sejauh mana fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui serta melakukan analisis baik secara simultan maupun parsial pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup kerja terhadap produktivitas karyawan pada coffee shop di Kota Palu. Penelitian ini berjenis penelitian survei, yang sampelnya diambil melalui teknik sensus. Sementara respondennya yaitu karyawan coffee shop di Kota Palu sebanyak 112 responden. Metode yang dipakai adalah penelitian kuantitatif memakai analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwasanya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup kerja terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari keseimbangan hidup kerja terhadap produktivitas karyawan.

ABSTRACT

The rapidly growing coffee shop industry presents unique challenges in human resource management, particularly concerning work flexibility and employees' worklife balance. In Palu City, most coffee shops implement shift work systems to accommodate long operating hours. However, the implementation of this system does not always align with employees' needs and preferences. Nevertheless, the extent to which work flexibility and work-life balance influence employee productivity still requires further examination. This study aimed to investigate and analyse—both simultaneously and partially—the effects of work flexibility and work-life balance on employee productivity in coffee shops in Palu City. This research was a survey study, with samples collected using a census technique. The respondents consisted of 112 coffee shop employees in Palu City. The method used was quantitative research employing multiple linear regression analysis. The results indicated that, simultaneously, there was a significant influence of work flexibility and work-life balance on employee productivity. Partially, there was a significant influence of work flexibility on employee productivity. Similarly, partially, there was a significant influence of work-life balance on employee productivity.

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman dan perubahan dinamika kerja, konsep fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia modern. Perubahan ini semakin menguat pascapandemi COVID-19 yang menggeser paradigma kerja konvensional. Organisasi dan perusahaan mulai menyadari bahwa produktivitas karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh panjangnya jam kerja, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan energi secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia. Transformasi digital serta perubahan preferensi generasi muda terhadap pola kerja mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Survei Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023 menunjukkan bahwa 65% pekerja Indonesia menganggap fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor penting dalam memilih serta mempertahankan pekerjaan.

Namun demikian, penerapan fleksibilitas kerja dan pencapaian keseimbangan kehidupan kerja masih menjadi tantangan bagi banyak organisasi. Sebagian perusahaan mengalami kesulitan dalam merancang kebijakan fleksibilitas kerja yang tidak mengorbankan produktivitas. Di sisi lain, karyawan juga menghadapi tantangan dalam membatasi ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam sistem kerja yang fleksibel.

Produktivitas karyawan merupakan aspek krusial bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara tetangga di Asia Tenggara. Kondisi ini menegaskan pentingnya kajian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas, termasuk fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Perkembangan bisnis coffee shop di Kota Palu dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Hal ini ditandai dengan meningkatnya jumlah coffee shop yang hadir dengan berbagai konsep, mulai dari kedai sederhana hingga coffee shop modern. Pertumbuhan tersebut mencerminkan perubahan gaya hidup masyarakat sekaligus membuka peluang kerja bagi masyarakat lokal.

Pesatnya perkembangan industri coffee shop menghadirkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Karakteristik operasional coffee shop yang memiliki jam kerja panjang, bahkan hingga larut malam, serta lonjakan pengunjung pada waktu tertentu menuntut sistem kerja yang fleksibel.

Sebagian besar coffee shop di Kota Palu menerapkan sistem kerja shift untuk menyesuaikan jam operasional. Namun, penerapan sistem ini belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Observasi awal menunjukkan bahwa karyawan sering mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang tercermin dari tingginya tingkat turnover karyawan hingga 25% per tahun di beberapa coffee shop.

Fleksibilitas kerja menjadi aspek penting dalam industri coffee shop mengingat variasi jadwal kerja yang tinggi. Sistem kerja yang fleksibel dapat membantu karyawan mengatur waktu secara lebih efektif, namun perlu dikelola dengan baik agar tidak mengganggu operasional. Data Dinas Tenaga Kerja Kota Palu menunjukkan bahwa 60% pekerja sektor food and beverage, termasuk coffee shop, menganggap fleksibilitas kerja sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja (Sitorus et al., 2023).

Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi perhatian utama karena sebagian besar karyawan coffee shop merupakan generasi muda yang masih menempuh pendidikan atau memiliki aktivitas lain di luar pekerjaan. Survei pendahuluan pada lima coffee shop di Kota Palu menunjukkan bahwa 70% karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, terutama terkait waktu untuk keluarga, pendidikan, dan aktivitas sosial (Clark, 2000).

Produktivitas karyawan sangat menentukan keberlangsungan bisnis coffee shop. Karyawan yang produktif mampu memberikan pelayanan berkualitas, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendukung profitabilitas usaha (Sutrisno, 2017). Namun, data APKRINDO Cabang Palu menunjukkan

bahwa produktivitas karyawan coffee shop masih berada di bawah standar dengan tingkat efisiensi kerja rata-rata 65%.

Penelitian sebelumnya oleh Pratama (2022) di Yogyakarta menemukan hubungan positif antara fleksibilitas kerja dan produktivitas karyawan coffee shop. Sementara itu, Sari (2023) di Makassar menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor food and beverage. Hingga saat ini, penelitian serupa belum dilakukan di Kota Palu, khususnya pada industri coffee shop, sehingga penelitian ini memiliki urgensi dan relevansi yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2013). Variabel yang diteliti meliputi fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel berdasarkan fenomena yang diuji.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertulis yang disebarluaskan kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan coffee shop di Kota Palu yang berjumlah 112 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2011).

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan verifikatif menggunakan SPSS for Windows versi 30.0. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Kritis	Keterangan
1	0,478	0,3	Valid
2	0,623	0,3	Valid
3	0,583	0,3	Valid
4	0,652	0,3	Valid
5	0,576	0,3	Valid
6	0,464	0,3	Valid
7	0,655	0,3	Valid
8	0,605	0,3	Valid
9	0,563	0,3	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Keseimbangan Hidup Kerja

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Kritis	Keterangan
1	0,708	0,3	Valid
2	0,643	0,3	Valid
3	0,550	0,3	Valid
4	0,639	0,3	Valid
5	0,786	0,3	Valid
6	0,668	0,3	Valid
7	0,654	0,3	Valid
8	0,760	0,3	Valid
9	0,719	0,3	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

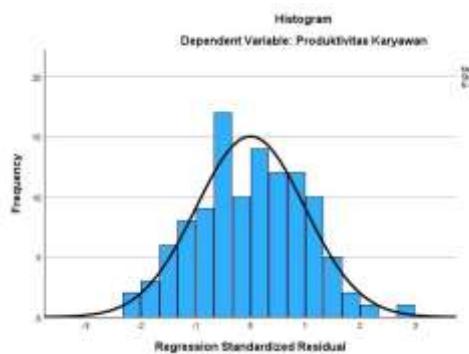
Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Item Pernyataan	r-Hitung	r-Kritis	Keterangan
1	0,723	0,3	Valid
2	0,845	0,3	Valid
3	0,757	0,3	Valid
4	0,747	0,3	Valid
5	0,782	0,3	Valid
6	0,727	0,3	Valid

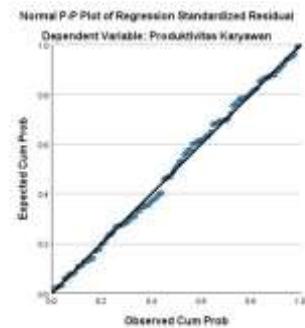
Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai r-hitung $\geq 0,3$, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram



Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Hasil uji normalitas menunjukkan data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan sebaran data acak, sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Variabel Independen	Koefisien Regresi	tHitung	Sig.
1	Fleksibilitas Kerja(X ₁)	0,385	5,046	0,001
2	Keseimbangan Hidup Kerja (X ₂)	1,334	20,754	0,001
Konstanta = 214,492 Multiple-R = 0,943		F-Hitung = 439,812 R Square= 0,890 Adj. R Square= 0,888		Sig. F: 0,001 α : 0,05

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa 89% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 11% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji F menunjukkan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan coffee shop di Kota Palu. Fleksibilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

SARAN

Pihak coffee shop di Kota Palu disarankan untuk menerapkan sistem kerja shift yang adaptif dengan mempertimbangkan preferensi dan ritme produktivitas karyawan, memberikan waktu istirahat yang memadai, menghargai waktu cuti, serta menyediakan insentif yang adil tanpa memaksakan jam kerja berlebihan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada berbagai jenis coffee shop serta melakukan studi komparatif antarwilayah.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan indikator produktivitas yang lebih spesifik sesuai karakteristik industri food and beverage.

REFERENSI

- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT DAN KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(09), 817–828.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Monintja, A. J., & Trang, I. (2024). Pengaruh Sindrom Kelelahan, Dukungan, Social dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1052–1063.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). BEBAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI. 5, 1184.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sugiyono. (2019b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (ed.)). Alfabeta, cv.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. KENCANA.