

ANALISIS FENOMENOLOGI *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN GENERASI Z WARUNG BRADER KEDIRI

Jeremia Elang^{1*}, Restin Meilina², Susi Damayanti³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
elangj35@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The purpose of this study is to explore and analyze the Work-Life Balance (WLB) phenomenon among Generation Z employees who work at Warung Brader Kediri, where the coffee shop operates 24 hours a day. Using a qualitative phenomenological approach, this study also investigates how Generation Z employees perceive, interpret, and manage the boundaries between intensive work obligations and their personal sphere. This data collection was carried out through in-depth interviews (In-Depth Interview), participant and non-participant observation, and documentation of selected informants using the 5R technique. The results of the study indicate complex interactions experienced by Generation Z employees such as work-life conflict and work-life facilitation. To overcome high physical demands and the pressure of multiple roles (working and studying), they actively implement Border Management strategies, informants can lean towards flexible integration or only lean towards one of the informant's priorities. This study concludes that achieving Work-Life Balance has an impact on physical, social, and mental well-being. In addition, the facilitation from Warung Brader Kediri to employees can help them overcome their conflicts between their work life and their personal life.

Keywords: *Work-Life Balance, Generation Z, Phenomenology, Border Management, Food and Beverage*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengeksplorasi dan menganalisis fenomena *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Warung Brader Kediri, di mana kedai kopi ini beroperasi 24 jam sehari. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi, penelitian ini juga menyelidiki bagaimana karyawan Generasi Z mempersepsikan, menginterpretasikan, dan mengelola batasan antara kewajiban pekerjaan yang intensif dan juga ranah pribadi mereka. Pengumpulan data ini dilakukan dengan wawancara yang mendalam (*In-Depth Interview*), observasi partisipan, dan non-partisipan, serta dokumentasi terhadap informan yang dipilih menggunakan teknik 5R. Hasil penelitian menunjukkan adanya interaksi kompleks yang dialami oleh karyawan Generasi Z seperti konflik kerja-kehidupan (*Work-Life Conflict*), dan fasilitasi kerja-kehidupan (*Work-Life Facilitation*). Untuk mengatasi tuntutan fisik yang tinggi, dan tekanan multi peran (bekerja dan berkuliah), mereka secara aktif menerapkan strategi manajemen batasan (*Border Management*), informan bisa condong ke integrasi yang fleksibel maupun hanya condong ke salah satu prioritas informan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pencapaian *Work-Life Balance* berdampak pada kesejahteraan fisik, sosial, dan mental. Selain itu, fasilitasi dari Warung Brader Kediri ke karyawan bisa membantu untuk mengatasi konflik mereka antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Generasi Z, Fenomenologi, Border Management, Food and Beverage*

PENDAHULUAN

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia saat ini tengah mengalami pergantian struktural yang masif seiring dengan masuknya kelompok demografis generasi Z sebagai entitas terbesar dalam struktur angkatan kerja kontemporer. Data makro yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik [1] secara gamblang mengindikasikan adanya pertumbuhan secara cepat kontribusi produktivitas dari generasi ini yang harus tumbuh secara eksponensial dari tahun ke tahun. Berdasarkan proyeksi pasar tenaga global, kelompok ini diperkirakan akan menguasai sebagian poros operasional industri dalam beberapa dekade mendatang. Karakteristik fundamental yang kuat pada determinasi generasi Z mencakup pemahaman arsitektur digital yang luas (*digital literacy*), kemandirian berbasis efisiensi informasi, serta fleksibilitas tinggi dalam beradaptasi dan berkolaborasi di dalam ekosistem korporasi berbasis digital modern [2]. Namun, di sisi lain, beberapa literatur menyebutkan adanya tantangan dari dalam seperti keterbatasan dalam pengambilan Keputusan, seperti penyelesaian konflik yang belum terasah secara matang [3], secara kecenderungan harapan mereka terhadap hasil kerja yang instan. Bagi para pemilik usaha, memahami tata Kelola, dan karakteristik emosional yang dimiliki oleh generasi Z menjadi determinan krusial untuk mencapai optimalisasi profitabilitas dan stabilitas dalam operasional.

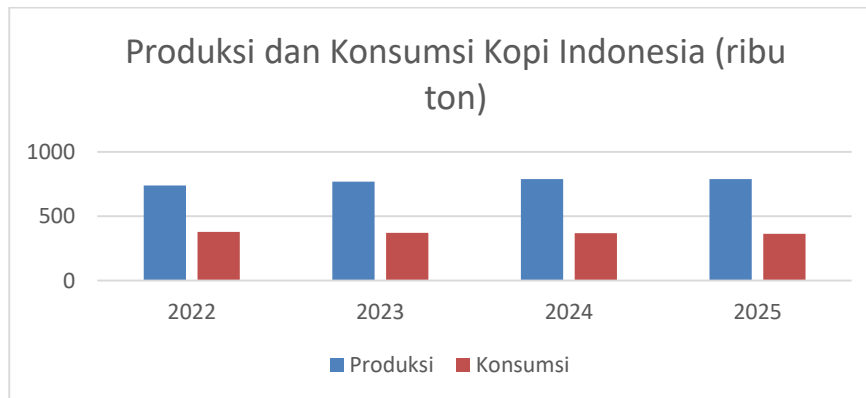
Kelompok demografis yang termasuk dalam kategori dan klasifikasi generasi Z secara umum mengacu pada para individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2007 [4]. Sepanjang fase pertumbuhan perkembangannya, mereka berada di dalam lingkaran akselerasi teknologi informasi dan digitalisasi global yang bergerak secara besar-besaran, oleh sebab itu secara sosiologis ini akan mempengaruhi watak, preferensi, dan karakteristik psikologis yang berbeda secara fundamental dibanding generasi-generasi sebelum generasi Z seperti generasi X, ataupun generasi Milenial. Di saat memasuki lingkungan dunia kerja profesional modern, karyawan yang berasal dari kelompok generasi Z ini menunjukkan adanya kecenderungan yang spesifik, di mana mereka memposisikan keinginan yang kuat pada otonomi ruang kerja, fleksibilitas pembagian waktu secara temporal, serta memiliki tingkat sensitivitas dan kesadaran yang sangat tinggi terhadap isu-isu krusial seperti kesehatan mental secara personal serta pencapaian stabilitas kenyamanan hidup atau lebih dikenal sebagai istilah *Work-Life Balance*.

Akan tetapi, ketergantungan yang teramat tinggi pada pola komunikasi berbasis digital dan virtual ini sering dalam memantik adanya paradoks esensial di sekitar lingkungan kerja. Di satu sisi mereka sangat adaptif terhadap suatu teknologi, namun di sisi yang lain para individu generasi Z juga memperlihatkan adanya kecenderungan ekspektasi yang serba instan terhadap pencapaian hasil kerja, serta sering menghadapi hambatan ataupun kecemasan psikologis yang nyata ketika harus menyelesaikan suatu permasalahan interpersonal secara tatap muka langsung di dunia nyata [5]. Dalam pandangan industri yang bergerak secara dinamis dan memiliki tingkat tekanan operasional masif seperti sektor Food and Beverage (F&B), kemampuan untuk memproses perspektif emosional serta tata kelola perilaku individu dari karyawan Generasi Z ini bukan lagi sekedar pelengkap, melainkan telah berubah menjadi sebuah instrumen strategis yang krusial. Pemahaman yang mendalam ini bernilai determinan dalam usaha menekan tingginya angka intensitas perputaran karyawan (*turnover rate*) yang sering melanda industri retail modern, sekaligus menjadi fondasi utama demi menjaga stabilitas, kontinuitas, serta profitabilitas operasional perusahaan dalam jangka yang panjang.

Salah satu sektor usaha yang mengalami pertumbuhan eksponensial dan didominasi oleh serapan tenaga Generasi Z adalah industri kedai kopi (*coffee shop*) [6]. Perkembangan kedai kopi, khususnya di wilayah kota Kediri, menunjukkan tren peningkatan yang berkembang secara signifikan, beriringan dengan pergeseran budaya konsumsi dan gaya hidup urban di kalangan anak muda. Di Kota Kediri, dalam lima tahun terakhir terjadi lonjakan jumlah kedai kopi aktif secara drastis dari yang awalnya dipelopori oleh beberapa perintis lokal, dan kini berkembang menjadi puluhan kedai kopi modern. Akselerasi industri mendorong para pemilik usaha kedai kopi untuk menerapkan berbagai strategi dalam penjualan guna untuk bersaing, salah satunya adalah dengan cara beroperasi 24 jam, demi menjangkau keuntungan yang sebesar-besarnya [7].

Pertumbuhan usaha sektor Food and Beverage terutama di Kota Kediri mencatat angka yang signifikan dengan kedai kopi sebagai segmen usaha yang paling dinamis, fenomena ini juga menegaskan diversifikasi fungsi kedai kopi yang bukan lagi sekedar tempat untuk mengonsumsi komoditas kopi [8], melainkan juga bertransformasi menjadi ruang komunal (*Third place*) untuk bekerja secara asinkronus, belajar daring, dan menjadi tempat interaksi sosial [9].

Border Management Theory yang diinisiasikan oleh batasan sosial menyatakan bahwa setiap individu adalah seorang "pelancong harian" (*daily commuters*) di mana secara konstan bergerak melintasi batas – batas ranah kehidupan, khususnya antara ranah pekerjaan (*work domain*) dan ranah pribadi (*personal domain*). Teori ini yang membagi batasan menjadi tiga dimensi utama: fisik, temporal, dan psikologis. Kekuatan batasan (*border strength*) yang dimiliki oleh individu ditentukan oleh tingkat permeabilitas, yaitu seberapa jauh elemen ranah satu dapat memengaruhi ranah lainnya, dan fleksibilitas, yaitu seberapa mudah batas tersebut dapat disesuaikan dengan tuntutan situasi. Dalam praktiknya, individu dapat menyesuaikan salah satu dari dua strategi besar, yaitu segregasi (pemisahan batas secara kaku, demi menjaga fokus penuh pada satu peran) atau integrasi (peleburan batas secara cair yang memenuhi adanya peran ganda di kedua ranah). Pada konteks bekerja paruh waktu dan sebagai seorang mahasiswa, efektivitas pengelolaan batasan ini menjadi salah satu strategi utama dalam menentukan tingkat stres kerja dan kepuasan hidup secara holistik.



Gambar 1. Grafik Pertumbuhan Produksi dan Konsumsi Kopi Indonesia
Sumber: Kementerian Pertanian, 2026

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam melalui pendekatan fenomenologi guna memahami bagaimana karyawan generasi Z di Warung Brader Kediri memaknai definisi keseimbangan hidup mereka, di tengah tekanan kerja tinggi yang tinggi. Fokus kajian penelitian ini diarahkan pada tiga dimensi utama 1. Pemaknaan konflik dan fasilitasi antara lingkungan kerja dan pribadi, 2. Penerapan strategi batasan (border management) dalam mengelola fleksibilitas dan intensitas di ranah pekerjaan dan pribadi, serta 3. dampak subjektif Work-Life Balance terhadap kesejahteraan psikologis dan bentuk dukungan ideal yang diharapkan dari manajemen perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi [10]. Pendekatan fenomenologi dipilih untuk menegungkap esensi kesadaran, dan pemaknaan subjektif yang dialami langsung oleh individu terkait fenomena tertentu dalam konteks kehidupan nyata mereka [11]. Lokasi penelitian ini bertempat di Warung Brader Kediri yang beralamat di Jalan Ahmad Dahlan No. 87, Mojoroto, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur. Penentuan lokasi dipilih berdasarkan atas pertimbangan karakteristik operasional Warung Brader yang berjalan 24 jam dengan struktur staff mayoritas adalah karyawan Generasi Z.

Pemilihan informan dalam penelitian ini menerapkan strategi Criterion-Based Selection (pemilihan berbasis kriteria) di mana informan mengacu pada prinsip 5R (Relevance, Recommendation, Rapport, Readiness, Reassurance) untuk menjamin kredibilitas dan kedalaman data yang didapatkan [12]. Kriteria informan penelitian yang ditentukan yaitu: 1) Karyawan yang tergolong dalam rentang usia Generasi Z, 2) Memiliki peran ganda di luar pekerjaan, 3) terlibat langsung dalam operasional teknis pelayanan yang bersinggungan dengan SOP ketat perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut, dari total jumlah karyawan, dipilih informan kunci yang mampu didapatkan informasi yang bisa merefleksikan esensi pengalaman mereka dengan objektif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memakai wawancara mendalam (In-Depth Interview) [8] semi terstruktur menggunakan instrumen panduan wawancara, observasi langsung (partisipan ringan maupun non-partisipan) dalam lingkungan kerja Warung Brader, serta dokumentasi berupa foto tempat kerja, foto operasional [5].

Prosedur analisis data fenomenologi dalam penelitian ini mengadopsi model analisis data psikologis fenomenologis yang dimodifikasi. Tahap awal dimulai melalui proses epoche (bracketing), di mana peneliti melakukan "pengosongan diri" dari segala bentuk asumsi pribadi, praduga sosiologis, serta wawasan teoritis terdahulu mengenai Warung Brader Kediri agar esensi pengalaman murni yang diceritakan oleh informan dapat ditangkap secara objektif. Selanjutnya, transkrip hasil wawancara mendalam melewati proses horizationalization, yaitu memosisikan setiap pernyataan informasi memiliki akumulasi nilai yang sepadan. Pernyataan – pernyataan tersebut kemudian disaring melalui reduksi data untuk menghilangkan kalimat yang saling tumpang tindih (overlapping), hingga menyisakan unit – unit yang memiliki makna murni (meaning units). Unit makna ini dikelompokkan ke dalam klaster tema (clustered themes) yang secara khusus menjawab rumusan masalah. Di akhir tahap daripada analisis adalah penyusunan deskripsi tekstural terkait apa yang dialami informan dengan deskripsi struktural terkait bagaimana informan mengalaminya untuk menciptakan sebuah deskripsi esensial yang padat mengenai fenomena Work-Life Balance daripada individu Generasi Z.

Informan yang diwawancarai supaya mendapatkan beberapa data dalam penulisan penelitian dirinci pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Informan

Nama	keterangan
Barista 1	Informan 1
Kasir 1	Informan 2
Barista 2	Informan 3

Sumber : Data Primer 2026

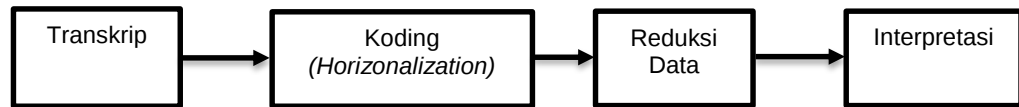
Instrumen pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur disusun dengan cara sistematis dengan berlandaskan operasionalisasi dimensi utama Work-Life Balance dan Border Management Theory. Pertanyaan – pertanyaan yang dirancang bersifat terbuka (open-ended questions) guna memberikan kebebasan yang luas bagi para informan untuk memberikan deskripsi tentang bagaimana dinamika pengalaman hidup mereka tanpa adanya intervensi dari peneliti. Sebelum diimplementasikan di lapangan, panduan instrumen ini telah melalui beberapa proses telaah kesesuaian kriteria demi menjamin bahwa setiap butir pertanyaan mampu menggali esensi psikologis dan emosional yang relevan dengan rumusan masalah penelitian. Adapun daftar pertanyaan inti yang diajukan kepada ketiga informan kunci dalam sesi wawancara mendalam adalah sebagai berikut:

1. Pernahkah anda selama bekerja di sini mengalami benturan antara ranah pekerjaan dan ranah pribadi?
2. Jika iya, apakah anda pernah mendapat solusi/fasilitasi dari Warung Brader Kediri untuk mengatasi benturan kedua ranah tersebut?
3. Bagaimana perasaan anda bekerja di industri *food & beverage* yang jam operasionalnya *non-stop* 24 jam dan sering kali sangat ramai pelanggan?
4. Dengan adanya sistem kerja *shift*, bagaimana cara anda mengatur waktu agar jadwal kerja tidak berbenturan dengan jam kuliah atau agenda pribadi anda?
5. Saat anda sedang libur kerja atau berada di dalam kelas kuliah, apakah anda masih sering dihubungi terkait urusan pekerjaan lewat *WhatsApp* atau media sosial? Bagaimana anda menyikapinya?
6. Apakah anda tipe orang yang saat bekerja bisa melakan total urusan kuliah/pribadi (Segmentasi), atau justru anda sering memikirkan dan mengerjakan tugas kuliah di sela - sela waktu istirahat *shift* kerja (Integrasi)?
7. Bagaimana keberhasilan atau kegagalan anda dalam membagi waktu ini berdampak pada kondisi kesehatan fisik, tingkat stres, maupun kehidupan sosial anda sehari-hari?
8. Sebagai bagian dari Generasi Z yang sangat peduli pada kenyamanan lingkungan kerja dan kesehatan mental, apakah sejauh ini fleksibilitas sistem kerja di Warung Brader sudah sesuai dengan ekspektasi anda?
9. Apa bentuk dukungan ideal (misalnya: kelonggaran tukar *shift*, kebijakan komunikasi, atau fasilitas lainnya) yang paling anda harapkan dari manajemen Warung Brader agar anda bisa bekerja dengan lebih nyaman tanpa mengorbankan urusan pribadi?

Prosedur pengolahan data mentah menjadi temuan ilmiah yang valid di dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi ini dioperasionalkan melalui empat tahap sistematis yang saling berkaitan. Tahap awal yang bersifat krusial adalah penyusunan transkrip, di mana seluruh rekaman audio hasil wawancara yang mendalam (in-depth interview) dikonversikan secara verbatim menjadi dalam bentuk teks tertulis tanpa adanya pengubahan akan struktur keaslian dialek maupun informasi emosional yang disampaikan oleh informan. Setelah transkrip utuh terbentuk, peneliti melanjutkan ke tahapan yang selanjutnya, yaitu dengan tindakan koding (horizontalization). Pada tahapan ini, peneliti memosisikan semua jawaban yang dilemparkan oleh informan memiliki nilai/bobot yang adil dan setara, kemudian memberikan label koding pada unit-unit makna yang muncul ke permukaan untuk mendapatkan identifikasi pola-pola psikologis yang sesuai dengan fenomena keseimbangan pekerjaan-kehidupan (Work-Life Balance).

Pada tahap ketiga diisi oleh adanya proses reduksi data, di mana secara operasional diorientasikan untuk menyaring, mengeleminasi, serta menyederhanakan data verbal yang mempunyai sifat tumpang tindih (overlapping), repetitif, atau di luar fokus permasalahan, sehingga hanya menyisakan esensi unit makna murni yang benar benar valid. Adanya proses reduksi ini memberikan jaminan bahwa fenomena yang diteliti tidak terdistorsi oleh informan yang tidak relevan. Rangkaian sistematis ini diakhiri oleh tahap interpretasi, di mana peneliti melakukan sintesis yang mendalam dengan cara menghubungkan unit makna yang telah direduksi ke

dalam bentuk deskripsi yang tekstural dan struktural, yang di mana kemudian diinterpretasikan untuk menciptakan sebuah permasalahan esensial yang utuh terkait adanya relita Work-Life Balance karyawan generasi Z. Alur metodologis penelitian yang menggambarkan integrasi serta tahapan logis dari proses pengolahan data kualitatif ini disajikan secara skematis pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Analisis Data Kualitatif

Sumber: data primer, 2026

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Eksplorasi mendalam terkait fenomena individu akan pemaknaan esensi Work-Life Balance di kalangan karyawan generasi Z yang mengemban peran ganda di Warung Brader Kediri dioperasionalkan metodologi kualitatif dengan jenis studi fenomenologi. Studi penomenologi adalah suatu pendekatan dalam metode kualitatif di mana akan digunakan untuk mencari esensi yang mendalam tentang suatu topik [13], di konteks ini adalah seperti esensi karyawan generasi Z Warung Brader Kediri dalam menceritakan Work-Life Balance mereka. Proses penarikan kesimpulan ilmiah dari fenomena ini didasarkan pada triangulasi teknik yang mengikutsertakan wawancara mendalam dengan cara semi terstruktur, pengamatan langsung di lapangan, serta perekaman fokumentasi fisik dinamika pekerjaan di lokasi. Sebagai usaha untuk menyajikan rekonstruksi pengalaman subjektif informan secara konkret, transparan, dan sistematis, peneliti melakukan reduksi serta abstraksi terhadap seluruh unit makna, koding fungsional, serta interpretasi psikologis yang diekstrak dari penurutan oleh Informan 1 (Barista 1), Informan 2, (Kasir 1), dan Informan 3 (Barista 2). Seluruh jaminan data tersebut dikonsolidasikan ke dalam sebuah matriks analitis terpadu yang dipetakan secara linear mengikuti alur kronologis rumusan masalah penelitian, sebagaimana disajikan secara terperinci pada matriks di bawah ini:

Tabel 1. Data Informan

Rumusan Masalah	Dimensi Analisis	Informan (barista)	1 Informan 2 (kasir 1)	Informan 3 (barista 2)	Interpretasi
Pengalaman dan Perspektif Work-Life Balance (Ranah Konflik Dan fasilitasi	Work-Life Conflict	Mengalami benturan jadwal kuliah, diselesaikan lewat Solusi dari leader	Tidak ada benturan jadwal karena sistem kerja lebih fleksibel	Mengalamo benturan repetitive tugas dan jam operasional kerja	Konflik peran dominan bersumber dari tuntutan ganda antara bekerja dan berkuliah buukan konflik structural dari internal kedai.
Penerapan Strategi Batasan (Border Management) di Tengah Operasional 24 jam	Work-Life Facilitaion	Diberikan langsung situasi tanpa substitusi/tukar shift.	Memanfaatkan sistem kerja shift sebagai instrumen preventif pencegahan konflik.	Menggunakan metode kompensasi jam kerja setelah shift.	Fasilitasi tidak bersifat kaku, namun berdasarkan sifat pemimpin yang empatis dan ada solidaritas di tim.
	Border Strategy pada waktu	Penerapan segregasi waktu yang tegas antara kuliah pagi dan shift sore	Menetapkan skala prioritas dengan mendahului jam operasional kerja.	Melakukan kompensasi perpanjangan shift secara mandiri jika datang terlambat.	Pengaturan waktu mengandalkan pemisahan batasan peran secara structural dan penentuan skala prioritas aktivitas.

Rumusan Masalah	Dimensi Analisis	Informan (barista)	1 Informan 2 (kasir 1)	Informan 3 (barista 2)	Interpretasi
	Kekuatan Batasan Komunikasi	Batasan kuat, bebas dari interupsi saat libur jika tugas <i>shift</i> sudah tuntas.	Kontak digital minim saat libur, hanya sebatas konfirmasi administrative.	Mengirim bukti foto saat sedang berkuliah sebagai bentuk laporan yang riil	Ranah pribadi aman dari gangguan komunikasi dari atasan karena akuntabilitas performa yang bersih sebelum shift usai.
	Integrasi dan Segmentasi Peran	Tipe integrasi, mencecil tugas kuliah saat kedai sepi(<i>down time</i>)	Tipe segmentasi tugas ketat, menyelesaikan satu urusan sebelum ke urusan yang lain.	Mengalami kecemasan saat berkuliah, namun tenang setelah mendapatkan ijin resmi.	Fleksibilitas integrasi berjalan saat akuntabel memanfaatkan waktu sengan (<i>down time</i>) operasional tanpa melanggar SOP.
Esensi pengalaman <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kesejahteraan (Fisik, Sosial, Mental)	Dampak kesejahteraan fisik dan sosial	Mengalami penurunan kondisi Kesehatan (capek) dan menarik diri dari lingkungan sosial (<i>social withdrawal</i>)	Tingkat stress dinilai normal sebagai akumulasi aktivitas kerja harian wajar.	Tingkat stress dinilai normal sebagai akumulasi aktivitas kerja harian dinilai wajar.	Penurunan kondisi fisik dianggap lumrah, stress diatasi lewat koping strategi mandiri.
		Sistem kerja sudah sangat sesuai dan akomodatif, sesuai dengan kesibukan berkuliah.	Puas karena model <i>shift</i> memudahkan penyesuaian jadwal bekerja dengan bantuan rekan	Kepuasan melebihi ekspektasi karena didorong oleh intensif tambahan (bonus)	Kepuasan kompensasi subjektif sangat tinggi karena adanya kebijakan penataan waktu proaktif sejak rekrutmen awal.

Sumber: Data Primer, 2026

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Warung Brader di Kediri, sebuah kedai kopi yang buka 24 jam sehari, menjadi tempat di mana karyawan Generasi Z dapat menggabungkan kebutuhan akademik dan profesionalisme pekerjaan mereka. Meskipun terjadi konflik karena beban tugas kuliah dan jadwal shift harian, namun ditemukan bahwa Generasi Z sangat terbuka dan komunikatif [14], yang membuat mereka memilih untuk berkomunikasi secara proaktif. Rasa aman psikologis diciptakan oleh umpan balik manajemen yang adaptif, yang mencakup solusi seperti toleransi dengan izin situasional dan sistem tukar shift, juga dikenal sebagai shift swapping. Hal ini tentunya menjadi bukti bahwa konflik batasan peran ini dapat direduksi bukan melalui Standar Operasional Perusahaan yang kaku, namun dengan fleksibilitas kepemimpinan yang empatik [15].

Menariknya di tengah tekanan operasional yang intensif di perusahaan Food and Beverage yang non-stop tidak selalu menurunkan resiliensi psikologis karyawan. Informan juga menegaskan bahwa persepsi kelelahan fisik berada pada tingkat yang masih bisa ditoleransi karena didukung oleh adanya pengalaman kerja yang serupa di masa lalu. Pengalaman ini yang membuat secara adaptif informan merasa familiar akan ritme industri, sehingga saat dihadapkan pada kondisi Warung Brader yang sangat ramai pelanggan, karyawan tidak merasa stres berlebih. Sikap pembiasaan ini menunjukkan bahwa mental dan pengalaman kerja sebelumnya bertindak sebagai penyangga (buffer) yang kuat dalam menjaga stabilitas emosional karyawan muda di tengah lingkungan yang serba cepat.

Lebih lanjut dalam aspek manajemen batasan (border management) para karyawan Generasi Z di Warung Brader juga secara aktif mengimplikasikan strategi segmentasi waktu yang terstruktur. Karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa memanfaatkan jeda waktu yang konsisten antara akhir jadwal perkuliahan pagi dan masuk

shift sore untuk melakukan transaksi peran secara aman dan tanpa menimbulkan kendala jadwal. Kekuatan batasan peran (border strength) ini juga tercermin dari bagaimana ruang privat mereka saat sedang tidak shift dihormati. Interupsi komunikasi melalui media sosial dari pihak manajemen juga dilaporkan sangat minim, di mana kontak hanya terjadi secara kondisional jika terdapat tanggung jawab yang belum diselesaikan secara tuntas. Hal ini menegaskan bahwa batas dimensi kerja dan pribadi di lingkungan Warung Brader memiliki permeabilitas yang terkontrol, yang didasarkan secara profesionalisme performa karyawan sebelum shift berakhir dan bukan sekedar isolasi komunikasi sepihak [10].

Meskipun segmentasi waktu menjadi strategi utama, penelitian ini juga ditemukan adanya fleksibilitas integrasi peran secara situasional ketika tuntutan akademis meningkat. Ketika beban tugas perkuliahan menumpuk, karyawan menggeser batasan perannya menjadi lebih fleksibel dengan cara memanfaatkan waktu luang operasional (down time) saat kondisi kedai kopi dalam situasi sepi pengunjung untuk mencicil tugas akademis di tempat kerja. Integrasi simultan ini dapat ditoleransi secara etis dan akuntabel karena karyawan lebih memprioritaskan tanggung jawab moral dengan membayar kompensasi keterlambatan waktu shift mereka. Meskipun demikian, pemenuhan peran ganda sebagai pekerja sekaligus mahasiswa ini tetap memberikan dampak spillover (limpahan)[16] negatif terhadap kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial. Akumulasi energi yang terkuras ini menimbulkan penurunan kondisi fisik dan kelelahan, kemudian direspon oleh karyawan melalui strategi koping soliter (social withdrawal) [17], yaitu melakukan pembatasan akan intensitas berkumpul dengan lingkungan sosial guna memprioritaskan pemulihan energi personal .

Pada dimensi akhir, hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar kepuasan kompensasi subjektif yang sangat tinggi di kalangan karyawan generasi Z terhadap fleksibilitas sistem kerja di Warung Brader Kediri. Sistem pembagian shift dan kebijakan operasional yang diterapkan dinilai sangat akomodatif dan sesuai dengan tarah hidup serta kebutuhan karyawan paruh waktu [18]. Penilaian positif ini juga berakar dari kebijakan penataan waktu yang proaktif yang diinisiasi oleh pihak manajemen sejak tahap rekrutmen awal, di mana setiap karyawan diwajibkan menyerahkan lembar kerja perkuliahan resmi sebagai dasar penyusunan plot shift kerja yang adaptif. Dukungan ideal berupa keterbukaan untuk bertukar shift, dan penyesuaian jadwal yang humanis ini berhasil untuk meminimalkan mental pressure karyawan[19] . Dengan demikian, keseimbangan hidup (Work-Life Balance) bagi karyawan generasi Z di Warung Brader Kediri tidak didefinisikan sebagai pembagian waktu yang kaku, namun sebuah kondisi di mana sistem operasional perusahaan mampu memfasilitasi pencapaian target akademis sekaligus kemandirian finansial secara harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan rangkaian proses eksplorasi empiris dan analisis fenomenologi mendalam yang sudah dioperasikan, penelitian ini berhasil dalam mengonfirmasi bahwa kesuksesan dalam Work-Life Balance (WLB) pada entitas karyawan generasi Z di Warung Brader Kediri bukanlah sekedar kondisi statis, namun adalah sebuah manifes proses adaptasi yang beriringan secara dinamis, interaktif, dan terus dinegosiasikan. Benturan peran (Work-Life Conflict) yang dialami oleh para informan secara nyata terbukti bahwa permasalahan yang dihadapi dalam mengatur Work-Life Conflict tidak berasal dari disfungsi struktural atau tekanan patronase internal dari manajemen Warung Brader. Di sisi lain distorsi tersebut murni diakibatkan oleh akumulasi tuntutan ganda (inter-role conflict) yang masif antara tanggung jawab akademik di perkuliahan yang kaku, dengan tingginya intensitas operasional industri Food and Beverage (F&B) lokal yang beroperasi non-stop selama 24 jam penuh. Dalam situasi yang krusial ini, karakteristik unik yang melekat pada generasi Z seperti keterbukaan informasi dan pola komunikasi yang asertif, bertindak sebagai jembatan utama yang mendorong terciptanya ruang dialog. Pola interaksi inilah yang kemudian ditanggapi secara positif oleh manajemen Warung Brader melalui adanya kebijakan Work-Life Facilitation yang tidak hanya adaptif, namun menyesuaikan dengan nilai-nilai humanis. Ruang aman psikologis (psychological safety) di lingkungan kerja pada akhirnya berhasil diwujudkan berkat kepemimpinan yang memiliki kepekaan empatik yang tinggi [20], seperti pemberian izin situasional serta kelonggaran mekanisme pertukaran shift (shift swapping) yang didukung oleh solidaritas tim yang kuat.

Dalam mempertahankan keseimbangan hidup, karyawan secara aktif mengimplementasikan strategi manajemen batasan (border management) melalui kombinasi teknik segmentasi waktu yang terstruktur dan fleksibilitas integrasi peran situasional. Karyawan memanfaatkan jeda waktu sela (gap time) untuk transaksi peran yang aman, serta memanfaatkan jeda waktu senggang operasional (down time) saat kedai sepi pengunjung untuk menyelesaikan tugas perkuliahan secara akuntabel. Meskipun beban ganda ini membawa konsekuensi spillover negatif berupa penurunan kondisi fisik, kelelahan kronis, dan penarikan diri sementara dari interaksi sosial

(social withdrawal) demi pemulihan energi, tingkat kepuasan kompensasi subjektif karyawan kepada fleksibilitas kerja di Warung Brader Kediri tetap berada pada tingkat yang sangat tinggi. Kebijakan akan penataan jadwal proaktif yang diinisiasi manajemen sejak proses rekrutmen awal menjadikan bukti bahwa menjadi kunci kesuksesan akomodasi peran ganda ini. Akhirnya, bagi karyawan Generasi Z di Warung Brader Kediri, keseimbangan akan kehidupan tak lagi dimaknai sebagai pemisahan alokasi waktu yang kaku, melainkan adalah sebuah kondisi yang ideal di mana sistem operasional di perusahaan mampu mendukung pencapaian akademis sekaligus memfasilitasi kemandirian finansial secara harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung. Fenomena Gen Z Susah Cari Kerja. Kegiat Stat Lainnya 2014. <https://bandungkab.bps.go.id/id/news/2024/07/30/75/fenomena-gen-z-susah-cari-kerja-.html>.
- [2] Setiadji ARA, Kusumaningtyas S, Juniarti JE. Persepsi Milenial terhadap Stereotipe Gen Z. Semin. Nas. Univ. Negeri Surabaya, Surabaya: 2023, p. 103–13.
- [3] McAllister S. How is Gen Z changing the workplace? ZurichCom 2025. <https://www.zurich.com/media/magazine/2022/how-will-gen-z-change-the-future-of-work> (accessed December 17, 2025).
- [4] Pratama G, Elistia. Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. J Ekon J Econ 2020;11. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>.
- [5] Hetharie JA, Touwely GH. Dinamika Konflik Kerja Dan Pengalaman Dosen Muda Dalam Menghadapinya: Studi Kasus Di Fakultas Kesehatan Ukim. Peluang 2025;19:20–40.
- [6] Putra DZ, Sudiantini D, Maulana DD, Saputra R, Hotasi S. Persaingan Antar Warung Kopi Berakibat Warug Kopi Gaul Secara bertahap Mengalami Penurunan Profitabilitas Usaha. J Humaniora, Sos Dan Bisnis 2024;2:306–12.
- [7] Judawinata MG. Strategi Pengembangan Coffee Shop. Prospek Agribisnis 2022;1:3–4.
- [8] Solikatur, Kartono DT, Demartoto A. PERILAKU KONSUMSI KOPI SEBAGAI BUDAYA MASYARAKAT KONSUMSI: Studi Fenomenologi Pada Peminum Kopi Di Kedai Kopi Kota Semarang Solikatur,. J Anal Sociol 2015;4:60–74.
- [9] Anggiani M, Ayudya RD, Sukmajati D. Inclusion Coffee Shop as Third Place: User Design and Experience Perspective. Bord J Arsit 2025;7:1. <https://doi.org/https://doi.org/10.33005/border.v7i1.782>.
- [10] Mamonto N, Mangantes ML, Naharia M. Analisis Work Life Balance pada Singel Mothers Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Kotamobagu. Innov J Soc Sci Res 2025;5:4127–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.20599>.
- [11] Nasir A, Nurjana, Shah K, Sirodj RA, Afgani MW. Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif. Innov J Soc Sci Res 2023;3:4445–51.
- [12] Nurcholis M, Hakimah EN. Studi Fenomenologi: Efektivitas Co-Branding dan Fanatisme Sebagai Strategi Pemasaran McDonald's pada BTS Meals. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi Fak. Ekon. dan Bisnis UNP Kediri, Kediri: 2022, p. 490–4.
- [13] Hamra N El, Widiasih PA. Gambaran Work-Life Balance Mahasiswa yang Bekerja di Sektor FnB. WACANA 2024;16:110. <https://doi.org/10.20961/wacana.v16i2.85362>.
- [14] Nadhiroh U, Setyawan BW. Peranan Pembelajaran Bahasa Jawa dalam Melestarikan Budaya Jawa. J Ilm Sastra Dan Bhs Daerah, Serta Pengajarannya 2021;3:1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jisabda.v3i1.9223>.
- [15] Muizu WOZ, Kaltum U, Sule ET. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. J Pendidik Kewirausahaan Indones 2019;2:42–50.
- [16] Roehling P V, Moen P, Batt R. Spillover. New Repub 2010;241:1.
- [17] Skinner EA, Zimmer-Gembeck MJ. The Development of Coping. Annu Rev Psychol 2007;58:119–44. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085705>.
- [18] Dingel JI, Neiman B. How many jobs can be done at home? J Public Econ 2020;189:104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>.
- [19] Pooladvand S, Hasanzadeh S. Neurophysiological evaluation of workers' decision dynamics under time pressure and increased mental demand. Autom Constr 2022;141:104437. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2022.104437>.

- [20] Widiari PAO. Quite Qutting di Kalangan Generasi Z: Literature Review Manajerial. J MUDABBIR (Journal Res Educ Stud 2025;5:2154–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/mudabbir.v5i2.1448>.