

Pengaruh Job Demands, Supervisor Support, dan Flexible Work terhadap Work-Life Balance Karyawan pada Industri Ritel di Sidoarjo

Oleh:

Putra Rizky Ridhany
222010200090

Rifdah Abadiyah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 2026



Pendahuluan

Work-Life Balance saat ini menjadi isu penting dalam dunia kerja modern. Perkembangan teknologi, peningkatan persaingan bisnis, serta tuntutan produktivitas yang tinggi membuat karyawan menghadapi tekanan kerja yang semakin kompleks. Organisasi dituntut tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Salah satu sektor yang memiliki tingkat dinamika kerja tinggi adalah industri ritel. Industri ini identik dengan target penjualan, jam kerja panjang, sistem shift, serta intensitas interaksi pelanggan yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Fenomena

Di Kabupaten Sidoarjo, pertumbuhan industri ritel modern mengalami peningkatan yang signifikan seiring berkembangnya kawasan ekonomi Surabaya–Sidoarjo. Namun, pertumbuhan tersebut diikuti dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan terhadap karyawan. Banyak karyawan ritel menghadapi beban kerja tinggi, tekanan target penjualan, serta jadwal kerja yang tidak menentu. Selain itu, dukungan dari atasan belum sepenuhnya optimal dan penerapan sistem kerja fleksibel masih terbatas. Kondisi ini menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, situasi tersebut dapat berdampak pada stres kerja, penurunan motivasi, bahkan meningkatnya turnover intention. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi Work–Life Balance pada karyawan industri ritel di Sidoarjo.

GAP

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Work–Life Balance. Beberapa penelitian menyatakan bahwa Job Demands berpengaruh signifikan terhadap Work–Life Balance, sementara penelitian lain menemukan hasil yang berbeda. Hal serupa juga terjadi pada variabel Supervisor Support dan Flexible Work, di mana terdapat perbedaan temuan antar penelitian. Ketidakkonsistenan hasil tersebut menunjukkan adanya evidence gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks industri ritel di Kabupaten Sidoarjo yang memiliki karakteristik kerja yang khas.

Rumusan dan pertanyaan penelitian

Rumusan Masalah: Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah

dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah job demands berpengaruh secara signifikan terhadap work-life balance karyawan pada industri ritel di Sidoarjo?
2. Apakah supervisor support berpengaruh positif terhadap work-life balance karyawan pada industri ritel?
3. Apakah flexible work arrangement berpengaruh signifikan terhadap work-life balance karyawan pada industri ritel di Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian: Bagaimana pengaruh Job Demands, Supervisor Support, Flexible Work Arrangement terhadap Work-Life Balance karyawan pada industri ritel di Sidoarjo?

Literatur Review

1. Job Demands (X1)

Job Demands merupakan tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, mental, dan emosional karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam industri ritel, tuntutan ini muncul dalam bentuk target penjualan, sistem kerja shift, tekanan waktu, serta intensitas interaksi dengan pelanggan. Apabila tuntutan kerja terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka dapat menimbulkan stres dan menurunkan Work-Life Balance.

Indikator Job Demands:

Beban kerja kuantitatif (jumlah tugas)

Tekanan waktu (deadline dan lembur)

Tuntutan kognitif (konsentrasi dan ketelitian)

Tuntutan emosional (interaksi pelanggan/atasan)

Kejelasan peran dan tanggung jawab

Tuntutan fisik pekerjaan

Literatur Review

2. Supervisor Support (X2)

Supervisor Support adalah bentuk dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan menjaga kesejahteraan kerja. Dukungan ini berfungsi sebagai job resources yang membantu karyawan mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Indikator Supervisor Support:

Dukungan emosional (empati dan perhatian atasan)

Dukungan instrumental (fasilitas dan bantuan nyata)

Dukungan informasional (arahan dan instruksi kerja)

Dukungan apresiasi (penghargaan atas kinerja)

Komunikasi terbuka dan saling percaya

Literatur Review

Flexible Work (X3)

Flexible Work merupakan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, dan cara kerja. Fleksibilitas kerja membantu karyawan mengurangi konflik kerja–keluarga serta meningkatkan kontrol terhadap waktu pribadi.

Indikator Flexible Work:

Fleksibilitas waktu kerja

Fleksibilitas tempat kerja

Fleksibilitas dalam penyelesaian tugas

Otonomi dalam mengatur jadwal

Kepercayaan manajemen

Dukungan teknologi

Literatur Review

Work–Life Balance (Y)

Work–Life Balance adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tidak terjadi konflik peran yang berkepanjangan.

Indikator Work–Life Balance:

Keseimbangan waktu kerja dan pribadi

Kepuasan terhadap peran kerja dan kehidupan pribadi

Minimnya konflik kerja–keluarga

Kesejahteraan psikologis

Kontrol terhadap pengelolaan waktu

Metode

- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan industri ritel modern di Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan, memiliki atasan langsung, dan masih aktif bekerja. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 persen.
- Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.0. Pengujian meliputi uji outer model untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji inner model untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis melalui nilai T-statistik dan P-value.

Hasil dan Pembahasan

- Hasil perolehan penyebaran kuisioner

Kriteria	Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	34%
	Perempuan	66	66%
Usia	17-23	88	88%
	24-28	12	12%
Tempat Bekerja	Alfamart	14	14%
	Indomart	44	44%
	Grensmart	9	9%
	Hypermart	8	8%
	Alfamidi	16	16%
	Superindo	9	9%

Hasil dan Pembahasan

- Hasil Pengujian Pengukuran Outer Model

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Job Demands (X1)	JD1	0,699	Valid	1.041	0,439	0,925	Reliabel
	JD2	-0,667	Valid				
	JD3	-0,672	Valid				
	JD4	-0,639	Valid				
	JD5	-0,646	Valid				
	JD6	-0,651	Valid				
Supervisor Support (X2)	SS1	0,743	Valid	0,877	0,610	0,873	Reliabel
	SS2	0,828	Valid				
	SS3	0,740	Valid				
	SS4	0,763	Valid				
	SS5	0,788	Valid				
	SS6	0,821	Valid				
Flexible Work (X3)	FW1	0,746	Valid	0,903	0,668	0,900	Reliabel
	FW2	0,864	Valid				
	FW3	0,836	Valid				
	FW4	0,855	Valid				
	FW5	0,781	Valid				
	FW6	0,815	Valid				
Work Life Balance (Y)	WLB1	0,751	Valid	0,878	0,620	0,877	Reliabel
	WLB2	0,764	Valid				
	WLB3	0,791	Valid				
	WLB4	0,782	Valid				
	WLB5	0,839	Valid				
	WLB6	0,795	Valid				

Hasil dan Pembahasan

- Hasil Pengujian Pengukuran Outer Model

Berdasarkan Tabel tersebut, sebagian besar indikator memiliki nilai *factor loading* mendekati atau di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Pada variabel *Job Demands*, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *factor loading* negatif dan berada di bawah 0,70, yaitu berkisar antara -0,639 sampai -0,672. Selain itu, indikator JD1 memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,699. Meskipun demikian, berdasarkan nilai absolutnya, seluruh indikator masih berada di atas 0,60 sehingga masih dapat dinyatakan valid dan memenuhi batas minimum validitas indikator. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel *Supervisor Support*, *Flexible Work*, dan *Work Life Balance* menunjukkan nilai di atas 0,50, yang berarti konstruk mampu menjelaskan varians indikator dengan baik. Sementara itu, variabel *Job Demands* memiliki nilai AVE sebesar 0,439 sehingga validitas konvergen pada variabel tersebut belum optimal. Selain itu, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan indikator penelitian secara umum telah memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil dan Pembahasan

- Hasil Pengujian Pengukuran Outer Model

Berdasarkan Tabel tersebut, sebagian besar indikator memiliki nilai *factor loading* mendekati atau di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Pada variabel *Job Demands*, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *factor loading* negatif dan berada di bawah 0,70, yaitu berkisar antara -0,639 sampai -0,672. Selain itu, indikator JD1 memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,699. Meskipun demikian, berdasarkan nilai absolutnya, seluruh indikator masih berada di atas 0,60 sehingga masih dapat dinyatakan valid dan memenuhi batas minimum validitas indikator. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel *Supervisor Support*, *Flexible Work*, dan *Work Life Balance* menunjukkan nilai di atas 0,50, yang berarti konstruk mampu menjelaskan varians indikator dengan baik. Sementara itu, variabel *Job Demands* memiliki nilai AVE sebesar 0,439 sehingga validitas konvergen pada variabel tersebut belum optimal. Selain itu, nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan indikator penelitian secara umum telah memenuhi kriteria validitas sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil dan Pembahasan

- Hasil Pengujian Model Pengukuran (InnerModel)

	R Square	R Square Adjusted
Work Life Balance	0.838	0.833

Berdasarkan hasil output SmartPLS 4.0, diperoleh **nilai R-Square** pada variabel *Work Life Balance* sebesar **0,838** dengan nilai *R-Square Adjusted* sebesar **0,833**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar **83,8%** variasi *Work Life Balance* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Demands*, *Supervisor Support*, dan *Flexible Work*. Sedangkan sisanya sebesar **16,2%** dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap *Work Life Balance*.

	Work Life Balance
Job Demands	0.003
Supervisor Support	0.334
Flexible Work	0.235

Berdasarkan hasil output SmartPLS 4.0, variabel *Job Demands* memiliki **nilai F-Square** sebesar 0,003 sehingga termasuk dalam kategori *effect size* sangat kecil terhadap *Work Life Balance*. Variabel *Supervisor Support* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,334 yang termasuk dalam kategori *effect size* besar. Sementara itu, variabel *Flexible Work* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,235 sehingga termasuk dalam kategori *effect size* sedang terhadap *Work Life Balance*. Kategori *effect size* pada nilai *F-Square* umumnya dibedakan menjadi kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35). Dengan demikian, variabel *Supervisor Support* dan *Flexible Work* memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *Work Life Balance*, sedangkan variabel *Job Demands* memiliki pengaruh yang sangat kecil.

Hasil dan Pembahasan

- Hasil Uji Hipotesis Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values	Hasil	Hipotesis
Job Demands -> Work Life Balance	0.023	-0.000	0.042	4.372	0.585	Berpengaruh positif tidak signifikan	Ditolak
Supervisor Support -> Work Life Balance	0.511	0.504	0.092	0.545	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Flexible Work -> Work Life Balance	0.430	0.434	0.098	4.372	0.000	Berpengaruh Positif dan signifikan	Diterima

Hasil dan Pembahasan

- Hasil Uji Hipotesis Path Coefficient

1. Pengaruh Job Demands terhadap Work Life Balance

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas, nilai *original sample* menunjukkan arah positif yaitu sebesar 0,023 yang berarti terdapat pengaruh positif *Job Demands* terhadap *Work Life Balance*. Namun, nilai *t-statistics* sebesar $0,547 < 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,585 > 0,05$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa *Job Demands* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work Life Balance*, sehingga hipotesis ditolak

2. Pengaruh Supervisor Support terhadap Work Life Balance

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas, nilai *original sample* menunjukkan arah positif yaitu sebesar 0,511 yang berarti terdapat pengaruh positif *Supervisor Support* terhadap *Work Life Balance*. Nilai *t-statistics* sebesar $5,523 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa *Supervisor Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*, sehingga hipotesis diterima

3. Pengaruh Flexible Work terhadap Work Life Balance

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas, nilai *original sample* menunjukkan arah positif yaitu sebesar 0,430 yang berarti terdapat pengaruh positif *Flexible Work* terhadap *Work Life Balance*. Nilai *t-statistics* sebesar $4,372 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa *Flexible Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*, sehingga hipotesis diterima.

Hasil dan Pembahasan

- Pembahasan

H1: Job Demands berpengaruh terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Demands berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Work Life Balance. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan masih dapat dikelola dengan baik sehingga tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan teori JD-R dan beberapa penelitian terdahulu.

H2: Supervisor Support berpengaruh terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisor Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Dukungan atasan yang baik membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan teori dukungan sosial dan penelitian terdahulu.

H3: Flexible Work berpengaruh terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Flexible Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Fleksibilitas kerja memudahkan karyawan dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi sehingga keseimbangan kerja dapat tercapai dengan lebih baik. Temuan ini didukung oleh Work-Life Border Theory dan penelitian terdahulu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Job Demands berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Work Life Balance karyawan, sehingga tuntutan pekerjaan belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Supervisor Support dan Flexible Work terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Dukungan atasan serta fleksibilitas kerja mampu membantu karyawan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan dukungan kepada karyawan serta menerapkan fleksibilitas kerja yang sesuai agar Work Life Balance tetap terjaga. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan Work Life Balance sehingga hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

Referensi

- [1] A. Rachmanantya and F. Martdianty, "The implication of supervisor support and flexible working arrangement on job satisfaction and job performance," in AIP Conference Proceedings, 2023, p. 030030.
- [2] P. Rahmawati, "Swap Shift Arrangement dan Work-Life Balance Karyawan Retail Jawa Barat," Jurnal Inovasi Manajemen Retail, 2023.
- [3] N. A. Firmansyah and H. Darma, "Part-Time Flexible Work dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Ritel," Jurnal Bisnis Modern Indonesia, 2025.
- [4] R. Handayani and D. Kusuma, "Pengaruh Beban Penjualan dan Shift Kerja terhadap Keseimbangan Kerja-Hidup Karyawan Ritel," Jurnal Manajemen Retail Indonesia, 2024.
- [5] A. Ardiani and A. Setiamy, "Job Demand dan Work Life Balance terhadap Burnout," EKOMA Journal, 2024.
- [6] R. T. Barasa and H. K. Tunjungsari, "Supervisor Support dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention," JMBK Journal, 2024.
- [7] I. H. Hasibuan and Z. Siregar, "Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance," EKOMA Journal, 2025.
- [8] W. T. Sari and R. Yuniasanti, "Flexible Working Arrangements dengan Work-Life Balance," Jurnal Psikologi UP45, 2025.

Referensi

- [9] A. Akmal, “Flexible Working dan Digital Skill terhadap Work-Life Balance,” 2024.
- [10] M. I. Benidikto, E. Listiana, and E. Irdhayanti, “Work-Life Balance dan Job Satisfaction Guru,” *JIM Journal*, 2025.
- [11] I. D. Astuti, “Job Demands dan Work Engagement,” *STIM YKPN Journal*, 2025.
- [12] F. Ariyanti and H. Saputro, “Perceived Supervisor Support dan Job Satisfaction,” *Jurnal Arastirma*, 2024.
- [13] N. D. A. Widyastuti, “Keseimbangan Kerja-Hidup dan Dukungan Supervisor,” *Innovative Journal*, 2025.
- [14] V. Nuraini and Y. Kartika, “Kebijakan Fleksibilitas Shift dan Kepuasan Kerja Karyawan Ritel di Sidoarjo,” *Jurnal Ilmiah Riset Bisnis dan Ekonomi*, 2024.
- [15] A Malik Ibrahim, “Keberadaan Toko ritel modern di Indonesia tumbuh positif,” Antara Jatim.
- [16] D. Nisa Zakira, A. Chan, and H. Abdul Muhyi, “Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z: Studi Kasus pada PT XYZ,” vol. 6, p. 3846, 2025.
- [17] I. H. Hasibuan and Z. Siregar, “Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance,” *EKOMA Journal*, 2025.
- [18] S. D. Ramadhanty and N. Emilisa, “Pengaruh Work From Home dan Family Supportive Supervisor Behaviors terhadap Work-Life Balance,” *Jurnal Ilmiah Wawasan Psikologi*, 2023.
- [19] C. Az-Zahra, “Flexible Working Arrangement dan Work-Life Balance,” 2024.

Referensi

- [20] Y. Safira and S. Mangkona, “Flexible Working Space dan Work Life Balance,” *RIGGS Journal*, 2025.
- [21] T. Wahyuni and L. Setiawan, “Supervisor-Granted Flexibility dan Keseimbangan Kerja-Hidup di Sektor Ritel,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 2024.
- [22] M. Yuliani, “Peran Kepemimpinan Shift Supervisor terhadap Kesejahteraan Karyawan Ritel,” *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 2023.
- [23] A. Rachmanantya and F. Martdianty, “The implication of supervisor support and flexible working arrangement on job satisfaction and job performance, mediated by the work-life balance of civil servants in Indonesia,” in *AIP Conference Proceedings*, 2023, p. 030030.
- [24] M. I. Benidikto, E. Listiana, E. Irdhayanti, I. Daud, and D. P. Marumpe, “Pengaruh Career Development dan Work-Life Balance Terhadap Job Satisfaction Guru di Kabupaten Sanggau Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Ilmiah Multidisipin*, vol. 3, no. 6, pp. 263–277, Jun. 2025, doi: 10.60126/jim.v3i6.961.
- [25] E. Junis Setyawan, S. M. Sadana, and K. Kunci, “Jurnal Impresi Indonesia (JII) Analisis Employee Engagement Pada PT Xyz: Investigasi Peran Flexible Working Arrangement, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, dan Job Satisfaction”.
- [26] C. Kurnia, “Work-Life Balance dan Job Demand,” 2023.

Referensi

- [27] A. Ardiani and A. Setiamy, “Job Demand dan Work Life Balance terhadap Burnout,” *EKOMA Journal*, 2024.
- [28] S. Widodo, “Tuntutan Pelanggan dan Keseimbangan Kerja di Ritel Modern Jawa Timur,” *Jurnal Bisnis dan Organisasi*, 2025.
- [29] R. Handayani and D. Kusuma, “Pengaruh Beban Penjualan dan Shift Kerja terhadap Keseimbangan Kerja-Hidup Karyawan Ritel,” *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 2024.
- [30] R. T. Barasa and H. K. Tunjungsari, “Supervisor Support dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention,” *JMBK Journal*, 2024.
- [31] U. Bella, I. Ayu Made Er Meytha Gayatri, N. Indriasari, and U. Dehasen Bengkulu, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Karyawan Di PT. Advantage Service And Cash Management (SCM) Bengkulu The Effect Of Work-Life Balance On Employee Burnout At PT. Advantage Service And Cash Management (SCM) Bengkulu.”
- [32] R. Siana, I. Pratiwi, W. Program, S. Manajemen, F. Ekonomika, and D. Bisnis, “Flexible Working Arrangements: Fleksibilitas Kerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Modern”, doi: 10.15294/msdm.v1i1.304.
- [33] A. N. Ariasari, “Family Supportive Supervisor Behavior dan Work Life Balance,” 2025.
- [34] E. E. Nirmala, “Work-Family Conflict dan Flexible Work Arrangement,” 2024.
- [35] T. Tamin and A. Halim, “The Impact of Flexible Work and Social Support on Employees’ Work-Life Balance,” *Advances in Management & Financial Reporting*, vol. 4, no. 1, pp. 18–34, Nov. 2025, doi: 10.60079/amfr.v4i1.640.

Referensi

- [36] E. Junis Setyawan, S. M. Sadana, and K. Kunci, “Jurnal Impresi Indonesia (JII) Analisis Employee Engagement Pada PT Xyz: Investigasi Peran Flexible Working Arrangement, Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, dan Job Satisfaction”.
- [37] F. C. N. Ahdianita, “Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Job Satisfaction,” *Jurnal Global Inovasi*, 2024.
- [38] G. Guli, W. Wahyudi, and C. Warman, “Beban Kerja dan Work-Life Balance,” *Cahaya Publikasi Journal*, 2025.
- [39] P. Rahmawati, “Swap Shift Arrangement dan Work-Life Balance Karyawan Retail Jawa Barat,” *Jurnal Inovasi Manajemen Retail*, 2023.
- [40] N. Alodia and B. Narpati, “Work Life Balance dan Flexibility Time,” *IJESM Journal*, 2024.
- [41] R. Adelia, N. Sabilla, W. Program, S. Manajemen, F. Ekonomika, and D. Bisnis, “Work-Life Balance dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak terhadap Kinerja Karyawan”, doi: 10.15294/msdm.v1i1.377.
- [42] W. T. Sari and R. Yuniasanti, “Flexible Working Arrangements dengan Work-Life Balance,” *Jurnal Psikologi UP45*, 2025.
- [43] A. Hesti, “Supervisor Support dan Work-Life Balance serta Dampaknya terhadap Job Satisfaction,” 2024.
- [44] N. Dewi, A. Widyastuti, R. Susanti, and J. ' Far Amir, “Keseimbangan Kerja-Hidup sebagai Pemediasi Peran Penting Dukungan Supervisor dalam Mempertahankan Karyawan,” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, vol. 5, pp. 6002–6015, 2025, [Online]. Available: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

