

The Influence of Job Demands, Supervisor Support, and Flexible Work on Employees' Work–Life Balance in the Retail Industry in Sidoarjo

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

Putra Rizky Ridhany¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *Work-life balance is an important issue in the retail industry, which is characterized by high work demands and dynamic working systems. This study aims to analyze the influence of job demands, supervisor support, and flexible work arrangements on the work-life balance of retail employees in Sidoarjo Regency. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to retail employees and analyzed using statistical methods. The results indicate that job demands have a negative and significant effect on work-life balance, suggesting that higher work demands lead to lower levels of balance between employees' work and personal lives. In contrast, supervisor support and flexible work arrangements have a positive and significant effect on work-life balance, indicating that managerial support and workplace flexibility help employees better balance their professional and personal responsibilities. These findings highlight the importance of organizations in managing work demands while fostering a supportive and flexible work environment to enhance employee well-being, productivity, and overall work-life balance.*

Keywords – *Work Environment; job demands, supervisor support, flexible work arrangements, work–life balance, retail industry.*

Abstrak. *Work-life balance merupakan isu penting dalam industri ritel yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan sistem kerja yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job demands, supervisor support, dan flexible work arrangement terhadap work-life balance karyawan industri ritel di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan ritel dan dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demands berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisor support dan flexible work arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, yang menunjukkan bahwa dukungan atasan serta fleksibilitas kerja mampu membantu karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini menegaskan pentingnya peran organisasi dalam mengelola tuntutan kerja serta menyediakan lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel guna meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan work-life balance karyawan.*

Kata Kunci – *Work Environment; job demands, supervisor support, flexible work arrangement, work–life balance.*

I. PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja (*work–life balance*) menjadi isu penting dalam dunia kerja modern seiring meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan tuntutan produktivitas organisasi [1]. Kondisi ini sejalan dengan laporan International Labour Organization (ILO, 2024) yang mengungkapkan bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional akibat meningkatnya *job demands* pascapandemi. Karyawan dituntut untuk memenuhi target yang lebih besar serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan efisiensi kerja [2]. Dalam sektor ritel, kondisi tersebut semakin kompleks karena karakteristik pekerjaan yang intensif, melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan, beban kerja tinggi, serta sistem kerja bergilir dengan jam kerja yang panjang. Tekanan kerja yang tinggi dan keterbatasan fleksibilitas kerja dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi kerja dan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan, sehingga menjadikan *work-life balance* sebagai isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia modern [3].

Work-life balance merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi [4]. Dalam dunia kerja modern, khususnya pada industri ritel, *work-life balance* menjadi isu yang semakin penting karena karakteristik pekerjaan yang memiliki intensitas tinggi serta berorientasi pada target [5]. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi aspek penting bagi organisasi karena berkaitan dengan kondisi psikologis, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan [6] tingginya intensitas pekerjaan, sistem shift yang berubah-ubah, serta tekanan untuk mencapai target penjualan menyebabkan karyawan lebih rentan mengalami stres dan kelelahan [7]. Di Kabupaten Sidoarjo, fenomena tersebut semakin terlihat seiring pesatnya pertumbuhan sektor ritel modern yang menuntut karyawan untuk tetap produktif di tengah keterbatasan waktu pribadi [8]. Data BPS Kabupaten Sidoarjo (2024) menunjukkan bahwa sekitar 47% karyawan ritel mengalami kelelahan akibat jam kerja yang panjang dan minimnya dukungan atasan. Kondisi tersebut diperparah oleh terbatasnya penerapan sistem kerja fleksibel, meskipun sebagian besar pekerja, khususnya generasi muda, memandang *work-life balance* sebagai aspek penting bagi kesehatan mental dan produktivitas kerja [9], [10]. Data BPS Kabupaten Sidoarjo (2024) menunjukkan bahwa sekitar 47% karyawan ritel mengalami kelelahan akibat jam kerja yang panjang dan minimnya dukungan atasan. Kondisi tersebut diperparah oleh terbatasnya penerapan sistem kerja fleksibel, meskipun sebagian besar pekerja, khususnya generasi muda, memandang *work-life balance* sebagai aspek penting bagi kesehatan mental dan produktivitas kerja [11].

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *work-life balance* adalah *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, target penjualan, serta sistem kerja shift yang tidak menentu [12]. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut dapat meningkatkan tekanan fisik dan psikologis karyawan sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain *job demands*, *supervisor support* juga memiliki peranan penting dalam memengaruhi *work-life balance*. Dukungan atasan dalam bentuk komunikasi yang efektif, empati, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sebaliknya, kurangnya dukungan atasan, khususnya dalam pengaturan jadwal kerja, dapat memperbesar potensi terjadinya ketidakseimbangan tersebut [16]. Faktor lain yang turut memengaruhi *work-life balance* adalah *flexible work*. Fleksibilitas kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan tempat kerja secara lebih mandiri sehingga dapat membantu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Akan tetapi, dalam industri ritel, penerapan fleksibilitas kerja masih terbatas karena tuntutan operasional yang tinggi serta sistem shift yang kaku, sehingga menyulitkan karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan pribadi [17].

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), namun hasilnya masih menunjukkan perbedaan yang belum konsisten, terutama pada variabel *job demands*, *supervisor support*, dan *flexible work* [18], [19], [20]. Kondisi ini menunjukkan adanya *evidence gap*, yaitu belum adanya kesimpulan yang jelas mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Selain itu, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks industri ritel masih terbatas, padahal sektor ini memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi dan fleksibilitas yang rendah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai **“Pengaruh *job demands*, *supervisor support*, dan *flexible work* terhadap *work-life balance* karyawan pada industri ritel di Sidoarjo.”**

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?

Kategori SDG's : Sesuai dengan Kategori SDGS nomor 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) Dengan meneliti keseimbangan kerja-hidup, penelitian ini memberikan dasar empiris untuk kebijakan organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan dan pencegahan stres kerja akibat beban berlebih.

II. Literature Review

1. Job Demands (Tuntutan Pekerjaan / Beban Kerja)

Job demands merupakan sejauh mana pekerjaan menuntut tenaga fisik, mental, dan emosional karyawan yang dapat menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi oleh sumber daya kerja[21]. Job demands sebagai tekanan kuantitatif dan kualitatif berupa volume kerja, tenggat waktu, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang menuntut upaya kognitif dan emosional tinggi untuk menjaga kinerja[22].

Indikator [23]

- 1) Quantitative Workload – banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Time Pressure – tekanan karena batas waktu yang ketat dan lembur.
- 3) Cognitive Demands – kebutuhan konsentrasi dan ketelitian tinggi.
- 4) Emotional Demands – tekanan emosional akibat interaksi dengan pelanggan atau atasan.
- 5) Role Ambiguity – ketidakjelasan peran dan tumpang tindih tanggung jawab.
- 6) Physical Effort – tuntutan fisik dalam pekerjaan.

Job demands merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) [24]. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, dan target yang ketat, cenderung menyulitkan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dihadapi, maka semakin besar potensi terganggunya *work-life balance* [25]. Namun demikian, temuan dari berbagai penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang berbeda, di mana terdapat penelitian yang menemukan adanya pengaruh terhadap *work-life balance*, sementara penelitian lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan [11], [26], [27]]. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh *job demands* terhadap *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti dukungan organisasi, karakteristik individu, serta sistem kerja yang diterapkan.

2. Supervisor Support (Dukungan Atasan)

Supervisor support sebagai tingkat perhatian, empati, dan bantuan nyata dari atasan yang memfasilitasi karyawan untuk menjalankan tugas secara efektif [28]. supervisor support merupakan bentuk perilaku pimpinan yang mendukung kebutuhan pribadi maupun profesional karyawan melalui bantuan emosional, bimbingan, serta toleransi terhadap keseimbangan kerja keluarga [29].

Indikator [7]

- 1) Emotional Support – perhatian dan empati dari atasan terhadap bawahannya.
- 2) Instrumental Support – bantuan langsung berupa fasilitas, sumber daya, atau waktu.
- 3) Informational Support – kejelasan instruksi dan arahan kerja.
- 4) Appraisal Support – pemberian umpan balik positif dan penghargaan.
- 5) Family-Supportive Behavior – pemahaman terhadap kebutuhan keluarga dan pribadi karyawan.
- 6) Trust and Open Communication – rasa saling percaya dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan.

Supervisor support merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) [30], [31]. Dukungan atasan yang empatik, komunikatif, serta responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat membantu dalam mengelola tekanan kerja dan mengurangi konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh atasan, maka semakin besar peluang karyawan dalam mencapai *work-life balance* [32]. Namun demikian, temuan dari penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang berbeda, di mana terdapat penelitian yang menemukan adanya pengaruh positif terhadap *work-life balance*, sementara penelitian lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan [13], [21], [33]. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas dukungan atasan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta persepsi karyawan terhadap bentuk dukungan yang diberikan.

3. Flexible Work (Pengaturan Kerja Fleksibel)

flexible working arrangement sebagai sistem kerja yang memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu, lokasi, dan metode kerja untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional [34]. flexible work adalah kebijakan organisasi yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur jam dan tempat kerja guna mengurangi burnout dan meningkatkan kesejahteraan kerja [33].

Indikator [8]

- 1) Time Flexibility – kebebasan memilih jam mulai dan selesai kerja.
- 2) Place Flexibility – pilihan lokasi kerja seperti rumah atau kantor.
- 3) Task Flexibility – otonomi menentukan cara menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Schedule Autonomy – kemampuan mengatur jadwal kerja dan cuti pribadi.

- 5) Management Trust – kepercayaan organisasi terhadap tanggung jawab karyawan.
- 6) Technological Support – ketersediaan fasilitas digital yang memungkinkan kerja fleksibel.

Flexible work merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) [35]. Fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja, maka semakin besar peluang karyawan dalam mencapai *work-life balance* [36]. Namun demikian, temuan dari penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang beragam, di mana terdapat penelitian yang menemukan adanya pengaruh positif terhadap *work-life balance*, sementara penelitian lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan [19], [20], [37]. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel perlu didukung oleh kebijakan yang jelas serta budaya organisasi yang mendukung agar dapat memberikan dampak yang optimal terhadap kesejahteraan karyawan.

4. Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan-Kerja)

Work-life balance sebagai kondisi ketika individu mampu membagi waktu dan energi antara kehidupan kerja dan pribadi secara proporsional sehingga tidak terjadi konflik peran [27]. *work-life balance* sebagai kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi [38].

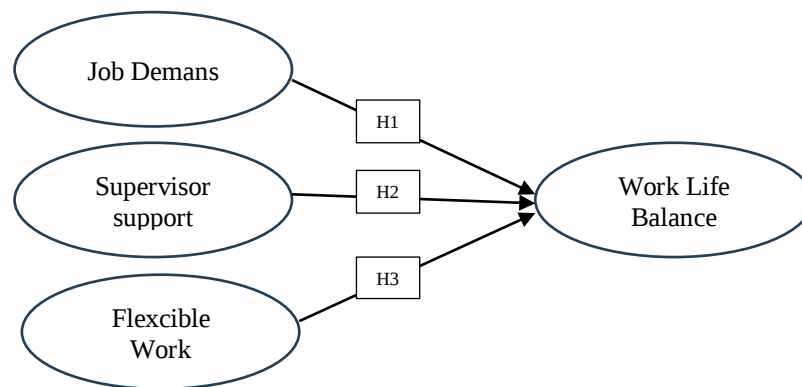
Indikator [39]

- 1) Time Balance – pembagian waktu seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 2) Involvement Balance – keseimbangan keterlibatan emosional antara dua peran.
- 3) Satisfaction Balance – tingkat kepuasan terhadap kehidupan kerja dan pribadi.
- 4) Role Conflict Reduction – minimnya konflik antara peran kerja dan keluarga.
- 5) Well-being – kesejahteraan psikologis dan emosi positif terhadap dua ranah kehidupan.
- 6) Control Over Time – kemampuan individu mengatur waktu sesuai prioritas pribadi.

Work-life balance dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam lingkungan kerja, seperti *job demands*, *supervisor support*, dan *flexible work*. Tingginya *job demands* dapat menyulitkan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, *supervisor support* yang baik dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan konflik peran [40]. Selain itu, *flexible work* memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur waktu kerja, sehingga mendukung tercapainya *work-life balance*. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi *work-life balance* karyawan [41].

Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan rancangan berpikir yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, yang berfungsi untuk menjelaskan arah, pengaruh, serta keterkaitan antar variabel yang akan diuji secara empiris [42].



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara yang disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian, yang kebenarannya akan diuji secara empiris melalui analisis data.

H1 : Job Demands berpengaruh positif signifikan terhadap work life balance

H2 : Supervisor support berpengaruh positif signifikan terhadap work life balance

H3 : Flexcible Work berpengaruh positif signifikan terhadap work life balance

III. METODE

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif penelitian ini merupakan metode untuk menganalisis teori tertentu antar variabel. Menurut [43] penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori dengan menganalisis hubungan antar variable. Penelitian ini menghasilkan sekumpulan fakta serta melakukan analisis secara menyeluruh agar dapat menunjukkan bahwa variable satu berkaitan dengan faktor lainnya [26] guna mengetahui pengaruh variabel Job Demans (X1), Supervisor Support (X2) dan Flexcible Work (X3) terhadap variabel Work Life Balance (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Indomart, Alfamart, Alfamidi, Superindo, Greensmart dan Hypermart di Kabupaten Sidoarjo, baik karyawan tetap maupun kontrak, dengan karakteristik jam kerja bergilir, target penjualan, serta intensitas interaksi pelanggan yang tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah populasi karyawan pada sektor tersebut di Kabupaten Sidoarjo sebanyak 1.400 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada tingginya tingkat *job demands* serta adanya variasi dalam penerapan dukungan supervisor dan fleksibilitas kerja, sehingga relevan untuk mengkaji dinamika *work-life balance* berdasarkan kerangka teori *Job Demands* [44] Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan, memiliki atasan langsung, dan masih aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Penentuan sampel berdasarkan kriteria tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam menilai tuntutan pekerjaan, bentuk dukungan supervisor, serta fleksibilitas kerja yang diterapkan organisasi [45]. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah **rumus Slovin**, yang dirumuskan sebagai berikut [46]:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

(n) = jumlah sampel

(N) = jumlah populasi

(e) = tingkat kesalahan (margin of error)

$$n = \frac{2500}{1 + 2500(0.1)^2} = 96.15 \approx 96$$

Dalam penelitian ini, tingkat kesalahan ditetapkan sebesar **10% (0,10)** sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 96 lalu dibulatkan menjadi **100 responden**, yang dinilai telah memenuhi kecukupan data untuk analisis kuantitatif dan mampu merepresentasikan populasi karyawan industri ritel di Kabupaten Sidoarjo secara memadai dan dinilai telah memenuhi syarat analisis kuantitatif dan mampu memberikan kekuatan statistik yang memadai untuk menguji pengaruh job demands, supervisor support, dan flexible work terhadap work-life balance karyawan industri ritel di Kabupaten Sidoarjo. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, serta didukung oleh data sekunder yang diperoleh dari studi literatur [47]. Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang meliputi analisis deskriptif serta pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Pengujian *outer model* mencakup validitas konvergen (outer loading > 0,70 dan AVE > 0,50), validitas diskriminan (cross loading), serta reliabilitas (composite reliability dan Cronbach's alpha > 0,70). Sementara itu, pengujian *inner model* meliputi nilai R-Square dan Q-Square untuk menilai kemampuan penjelasan dan prediksi model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5% dengan kriteria T-statistik > 1,96 dan P-value < 0,05 [48]

Definisi Oprasional

1. Job Demands (Tuntutan Pekerjaan)

Job demands merupakan tingkat tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Tuntutan pekerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. **Beban Kerja Kuantitatif**, yaitu banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. **Tekanan Waktu**, yaitu adanya batas waktu yang ketat dalam penyelesaian pekerjaan.
3. **Tuntutan Kognitif**, yaitu kebutuhan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi dalam bekerja.
4. **Tuntutan Emosional**, yaitu tekanan perasaan akibat interaksi dengan pelanggan atau atasan.
5. **Adanya Kejelasan** dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.
6. **Adanya tuntutan** aktivitas fisik yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Supervisor Support (Dukungan Atasan)

Supervisor support merupakan bentuk dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam membantu pelaksanaan tugas serta menjaga kesejahteraan kerja. Dukungan atasan dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. **Adanya Dukungan Emosional**, atasan terhadap kondisi karyawan.
2. **Adanya Dukungan fasilitas**, yaitu bantuan nyata berupa fasilitas yang di dapat oleh karyawan
3. **Adanya Dukungan Informasional**, yaitu pemberian arahan instruksi kerja.
4. **Adanya Dukungan Apresiasi**, yaitu pemberian penghargaan atas kinerja.
5. **Adanya Komunikasi Terbuka**, yaitu adanya hubungan komunikasi yang terbuka

3. Flexible Work (Pengaturan Kerja Fleksibel)

Flexible work merupakan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, dan cara kerja. Variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. **Adanya Fleksibilitas dalam menentukan Waktu** kerja.
2. **Adanya Fleksibilitas Tempat** lokasi kerja yang memungkinkan.
3. **Adanya Fleksibilitas Tugas** dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. **Otonomi Jadwal**, yaitu kemampuan mengatur jadwal kerja.
5. **Kepercayaan Manajemen**, yaitu tingkat kepercayaan organisasi terhadap karyawan.
6. **Dukungan Teknologi**, yaitu ketersediaan fasilitas digital yang mendukung kerja fleksibel.

4. Work–Life Balance (Keseimbangan Kehidupan–Kerja)

Work–life balance merupakan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. **Adanya Keseimbangan Waktu**, yang proporsional antara kerja dengan kehidupan pribadi.
2. **Adanya Kepuasan Peran**, terhadap kehidupan kerja.
3. **Minimnya Konflik Peran**, yaitu rendahnya konflik antara pekerjaan.
4. **Kesejahteraan Psikologis**, yaitu kondisi emosional yang positif dalam menjalankan dua peran.
5. **Kontrol terhadap Waktu**, yaitu kemampuan individu dalam mengatur prioritas waktu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data untuk penelitian ini diambil melalui penyebaran kuesioner secara online yang diisi oleh responden sesuai dengan kriteria penelitian. Total data yang terkumpul sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan hasil tabulasi data, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 66%, sedangkan responden laki-laki sebesar 34%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 17–23 tahun sebesar 88%, sedangkan responden dengan usia 24–28 tahun sebesar 12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif muda. Berdasarkan tempat bekerja, mayoritas responden bekerja di Indomart sebesar 44%, kemudian Alfamidi sebesar 16%, Alfamart sebesar 14%, Greensmart dan Superindo masing-masing sebesar 9%, serta Hypermart sebesar 8%. Hasil tabulasi data responden disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Data Tabulasi Responden

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%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Penjabaran variabel penelitian dilakukan dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) dari setiap indikator penelitian. Nilai rata-rata tersebut digunakan untuk mengetahui bagaimana pendapat atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Nilai mean dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah (1,00–2,33), kategori sedang (2,34–3,67), dan kategori tinggi (3,68–5,00). Berikut merupakan penjelasan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel *Job Demands*

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
Pekerjaan saya memiliki target yang harus diselesaikan dalam waktu singkat	77%	13%	6%	3%	1%	1,38%	Rendah
Pekerjaan saya dituntut untuk bekerja dengan cepat	78%	0%	2%	12%	8%	1,72%	Rendah
Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi selama bekerja	78%	0%	3%	12%	7%	1,70%	Rendah
Saya harus menyelesaikan banyak pekerjaan sekaligus dalam satu waktu	78%	0%	3%	10%	9%	1,72%	Rendah
Saya sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja	78%	0%	3%	12%	7%	1,70%	Rendah
Pekerjaan saya sering menimbulkan tekanan emosional	78%	0%	3%	10%	9%	1,72%	Rendah
Variabel	Mean						Kategori
Job Demands	1,66						Rendah

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Pekerjaan saya memiliki target yang harus diselesaikan dalam waktu singkat” dengan nilai mean sebesar 1,38 yang termasuk kategori rendah. Sementara itu, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Pekerjaan saya dituntut untuk bekerja dengan cepat”, “Saya harus menyelesaikan banyak pekerjaan sekaligus dalam satu waktu”, dan “Pekerjaan saya sering menimbulkan tekanan emosional” dengan nilai mean sebesar 1,72 yang termasuk kategori rendah. Secara keseluruhan, variabel *Job Demands* memperoleh nilai rata-rata sebesar 1,66 dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung tidak merasakan tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel *Supervisor Support*

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
Atasan saya memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan pekerjaan	1%	2%	19%	50%	28%	4,02	Tinggi
Atasan saya memberikan arahan kerja yang jelas	1%	4%	21%	47%	27%	3,95	Tinggi
Atasan saya menghargai hasil kerja karyawan	2%	5%	23%	46%	24%	3,85	Tinggi
Atasan saya memberikan motivasi dalam bekerja	1%	6%	24%	45%	24%	3,85	Tinggi
Atasan saya bersedia mendengarkan keluhan karyawan	2%	7%	25%	44%	22%	3,77	Tinggi
Atasan saya memperlakukan karyawan dengan baik dan adil	1%	5%	22%	48%	24%	3,89	Tinggi
Variabel	Mean						Kategori
Supervisor Support	3,89						Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Atasan saya bersedia mendengarkan keluhan karyawan” dengan nilai mean sebesar 3,77 yang termasuk kategori tinggi. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Atasan saya memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan

pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 4,02 dengan kategori tinggi. Secara keseluruhan, variabel *Supervisor Support* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai dukungan dari atasan sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel *Flexible Working Arrangement*

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
Saya diberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja	2%	4%	20%	49%	25%	3,91	Tinggi
Jadwal kerja yang diberikan memudahkan saya mengatur kegiatan pribadi	1%	5%	23%	47%	24%	3,88	Tinggi
Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja ketika memiliki keperluan tertentu	2%	6%	24%	45%	23%	3,81	Tinggi
Sistem kerja di tempat saya memberikan fleksibilitas yang cukup	1%	5%	22%	48%	24%	3,89	Tinggi
Kebijakan kerja yang ada membantu saya mengurangi stres kerja	2%	7%	25%	44%	22%	3,77	Tinggi
Fleksibilitas kerja membantu saya menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan	1%	4%	21%	49%	25%	3,93	Tinggi
Variabel							Mean
Flexible Working Arrangement							3,87
							Kategori
							Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Kebijakan kerja yang ada membantu saya mengurangi stres kerja” dengan nilai mean sebesar 3,77 yang termasuk kategori tinggi. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Fleksibilitas kerja membantu saya menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 3,93 dengan kategori tinggi. Secara keseluruhan, variabel *Flexible Working Arrangement* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,87 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik	1%	3%	18%	51%	27%	4,00	Tinggi
Saya masih memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga atau teman	1%	4%	20%	49%	26%	3,95	Tinggi
Pekerjaan saya tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi	2%	6%	24%	45%	23%	3,81	Tinggi
Saya merasa memiliki waktu istirahat yang cukup	2%	7%	25%	44%	22%	3,77	Tinggi
Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	1%	5%	22%	47%	25%	3,90	Tinggi
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi	1%	4%	21%	48%	26%	3,94	Tinggi
Variabel							Mean
Work Life Balance							3,89
							Kategori
							Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Saya merasa memiliki waktu istirahat yang cukup” dengan nilai mean sebesar 3,77 yang termasuk kategori tinggi. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik” dengan nilai mean sebesar 4,00 dengan kategori tinggi. Secara keseluruhan, variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cukup baik.

I. Pengujian Pengukuran Outer Model

Uji model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator dan konstruk dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian ini mencakup penilaian konsistensi internal melalui nilai Composite Reliability, pengujian kekuatan indikator melalui outer loading, serta pengujian validitas konvergen menggunakan Average Variance Extracted (AVE) dan validitas diskriminan untuk memastikan setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain.

Konsistensi internal dinyatakan baik apabila nilai Composite Reliability lebih dari 0,7. Selain itu, indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,7. Nilai outer loading yang tinggi menunjukkan bahwa

indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur, sehingga indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk secara baik [49].

Tabel 6. Hasil Outer Model

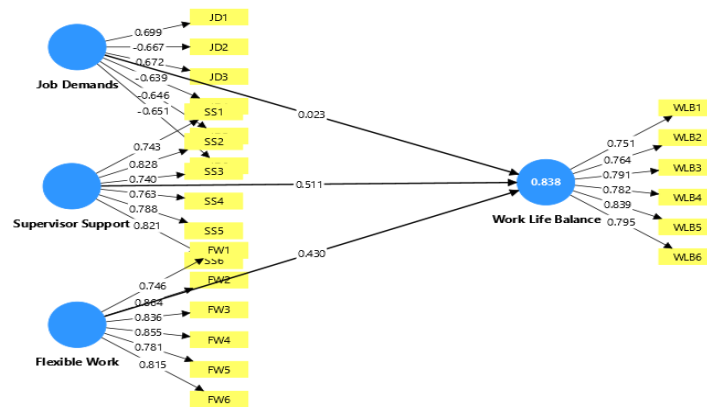
Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Job Demands (X1)	JD1	0,699	Valid	1.041	0,439	0,925	Reliabel
	JD2	-0,667	Valid				
	JD3	-0,672	Valid				
	JD4	-0,639	Valid				
	JD5	-0,646	Valid				
	JD6	-0,651	Valid				
Supervisor Support (X2)	SS1	0,743	Valid	0,877	0,610	0,873	Reliabel
	SS2	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				

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 6, 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.



Gambar 1. Hasil Outer Loading SmartPLS 4.0

2. Pengujian Model Pengukuran (InnerModel)

Inner model merupakan kerangka analisis yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi hubungan sebab-akibat antar variabel laten dalam penelitian. Pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar konstruk yang terdapat dalam model penelitian. Dalam metode PLS-SEM, pengujian ini dilakukan menggunakan teknik bootstrapping untuk memperoleh nilai statistik uji, seperti nilai t-statistics dan p-values, sehingga dapat diketahui signifikansi hubungan antar variabel laten. Selain itu, inner model juga menggambarkan kekuatan estimasi hubungan antar konstruk yang diuji dalam penelitian [50].

Uji R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Semakin tinggi nilai R-Square, maka semakin baik kemampuan prediksi model yang digunakan.

Tabel 7. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Work Life Balance	0.838	0.833

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0

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*.

Uji F-Square

Uji F-Square digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh (effect size) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F-Square dikategorikan kecil apabila $> 0,02$, moderat apabila $> 0,15$, dan besar apabila $> 0,35$.

Tabel 8. F Square

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

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0

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.

Uji Hipotesis Path Coefficient

Path coefficient merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk melihat arah hubungan serta kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, path coefficient digunakan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak dengan melihat nilai koefisien jalur dan tingkat signifikansinya. Dalam metode PLS-SEM, pengujian path coefficient dilakukan melalui proses bootstrapping sehingga diperoleh nilai t-statistics dan p-values. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan antar variabel.

Tabel 9. path coefficients

	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

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0

Tujuan uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak dengan melihat nilai signifikansi hubungan antar konstruk, nilai t-statistics, dan p-values. Dalam penelitian ini, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05. Selain itu, arah hubungan antar variabel dapat diketahui melalui nilai original sample (koefisien jalur).

1. Pengaruh Job Demands terhadap Work Life Balance

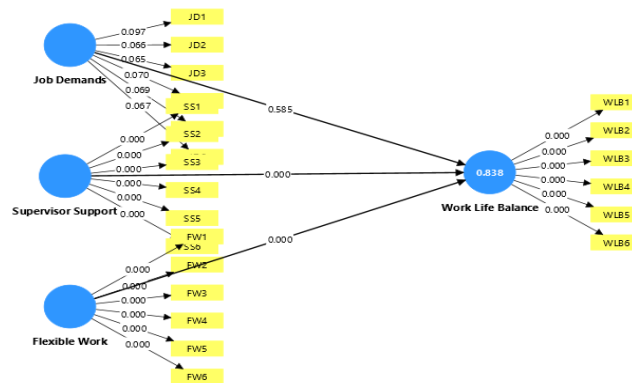
Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas, nilai *original sample* menunjukkan arah positif yaitu sebesar 0,023 yang berarti terdapat pengaruh positif *Job Demands* terhadap *Work Life Balance*. Namun, nilai *t-statistics* sebesar 0,547 < 1,96 dan *p-values* sebesar 0,585 > 0,05. Dengan 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.



Gambar 3. Hasil Bootstrapping SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Supervisor Support* dan *Flexible Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Sementara itu, variabel *Job Demands* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work Life Balance*.

Pembahasan

H1: Job Demands berpengaruh positif terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hal ini berarti bahwa *Job Demands* yang semakin tinggi tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hasil ini juga didukung dengan jawaban responden yang menunjukkan keterkaitan antar indikator *Job Demands* terlihat pada tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (time pressure) yang masih dapat dikendalikan oleh karyawan sehingga tidak terlalu mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi mereka. Berdasarkan jawaban responden, tingkat *Job Demands* yang dirasakan karyawan tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Meskipun nilai *path coefficient* menunjukkan arah positif, hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya, perubahan pada tingkat *Job Demands* tidak secara nyata memengaruhi kondisi *Work Life Balance* karyawan. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan masih mampu mengelola tuntutan pekerjaan yang diterima sehingga tidak terlalu mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R Theory)* yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara terus-menerus sehingga berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan

[51]. Namun, dalam penelitian ini tuntutan pekerjaan yang dirasakan responden masih dalam batas yang dapat dikendalikan sehingga pengaruhnya terhadap *Work Life Balance* tidak signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Job Demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* [52]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Job Demands* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *Work Life Balance* [53] [54].

H2: Supervisor Support berpengaruh terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Supervisor Support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Jawaban responden menunjukkan bahwa dukungan atasan dalam perusahaan tergolong baik, terutama dalam memberikan arahan kerja, perhatian terhadap kondisi karyawan, serta bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Dukungan dari atasan tersebut terbukti mampu membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semakin baik dukungan yang diberikan atasan, maka semakin baik pula *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan. Atasan yang memberikan dukungan emosional maupun dukungan pekerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan tidak terbebani secara berlebihan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterkaitan dengan indikator *Supervisor Support* terlihat pada perhatian dan empati atasan terhadap karyawan (emotional support) yang membuat karyawan merasa lebih diperhatikan sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan seimbang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dukungan sosial yang menjelaskan bahwa dukungan dari atasan dapat membantu mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan [55]. Dukungan tersebut mampu membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan sehingga keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai dengan lebih baik [56]. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Supervisor Support* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* [57]. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa *Supervisor Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* [58].

H3: Flexible Work berpengaruh terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Flexible Work terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan fleksibilitas kerja, maka semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Jawaban responden menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan mampu membantu karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterkaitan dengan indikator Flexible Work terlihat pada fleksibilitas waktu kerja (time flexibility) yang memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam menentukan waktu kerja sehingga memudahkan mereka dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Dengan adanya fleksibilitas kerja, karyawan dapat mengelola aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif sehingga tercipta Work Life Balance yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Work-Life Border Theory yang menjelaskan bahwa batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perlu dikelola secara seimbang [59]. Apabila fleksibilitas kerja tidak diatur dengan baik, maka dapat menyebabkan pekerjaan masuk ke dalam kehidupan pribadi sehingga Work Life Balance menjadi menurun [60]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Flexible Work berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance [61]. Namun, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, yaitu Flexible Work tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance [62].

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Demands* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work Life Balance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dirasakan karyawan belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Meskipun demikian, tuntutan pekerjaan tetap berkaitan dengan kondisi *Work Life Balance* karena beban kerja, tekanan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Supervisor Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari atasan mampu membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan berupa perhatian, arahan, komunikasi yang baik, serta bantuan dalam pekerjaan terbukti dapat menciptakan kenyamanan kerja sehingga *Work Life Balance* karyawan menjadi lebih baik.

Flexible Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan mampu membantu karyawan dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Penerapan fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja sehingga keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat terjaga dengan baik. Perusahaan diharapkan dapat terus mengevaluasi dan menyesuaikan penerapan *Job Demands*, *Supervisor Support*, dan *Flexible Work* agar *Work Life Balance* karyawan tetap terjaga dengan baik. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan dukungan kepada karyawan agar keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian terkait *Work Life Balance* dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih luas dan mendalam.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama penyusunan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak perusahaan dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan informasi, serta berpartisipasi dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] M. M. Amri, A. Maharani, and Z. Hidayah, "Job burnout and flexible working arrangement associations on employee wellbeing with perceived organizational support as mediator: a study during pandemic," *Jurnal Administrasi dan Manajemen (JAM)*, vol. 21, no. 4, pp. 522–537, 2022.
- [2] P. Susanto, M. E. Hoque, T. Jannat, and B. Emely, "Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors," *Front. Psychol.*, vol. 13, 2022.
- [3] M. Mochklas, S. Subagyo, and M. Muchson, "The role of work-life balance and supervisor support on job satisfaction: an empirical study in Indonesian SMEs," 2024.
- [4] M. Christian and K. Gularso, "The mediating and moderating role of work-life balance on performance of distribution center employees," 2023.
- [5] I. Puspitasari and A. Hidayat, "Supervisor Involvement in Scheduling dan Dampaknya terhadap Work-Life Balance di Ritel," *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia*, 2025.
- [6] A. S. Mulyani, "Konflik Kerja–Keluarga dan Work–Life Balance Karyawan Ritel Surabaya," *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 2024.
- [7] R. Utami, "Spill-over Kerja ke Rumah dan Dampaknya terhadap Keseimbangan Hidup Pekerja Ritel," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pemasaran*, 2023.
- [8] N. A. Firmansyah and H. Darma, "Part-Time Flexible Work dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Ritel," *Jurnal Bisnis Modern Indonesia*, 2025.
- [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.
- [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.
- [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.
 - [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>
 - [45] A. Khotimah, “Flexible Work Schedules dan Work-Life Balance,” *Sinergi Journal*, 2025.
 - [46] A. Ananda, “The Effect of Compensation and Flexible Work on Performance, Through Work-Life Balance and Motivation on Members of the Sub-district Election Committee (PPK),” *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, vol. 6, no. 2, pp. 60–70, Sep. 2025, doi: 10.37012/ileka.v6i2.2940.
 - [47] 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.
 - [48] 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.
 - [49] M. Fariqul Qolbi, R. Abadiyah, and M. F. Qolbi, “The Influence Of Knowledge Sharing And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. Eloda Partner Pengaruh Knowledge Sharing Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Eloda Mitra.”
 - [50] D. Setyo, T. Prabowo, and R. Abadiyah, “The Effect of Leadership, Knowledge Sharing and Work Motivation on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on PT. Paramount Employees) [Pengaruh Kepemimpinan, Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Paramount)].”
 - [51] W. J. Becker, L. Y. Belkin, S. E. Tuskey, and S. A. Conroy, “Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being,” *Hum. Resour. Manage.*, vol. 61, no. 4, pp. 449–464, Jul. 2022, doi: 10.1002/hrm.22102.
 - [52] C. Bisnis Ika Dilla Astuti and A. Partina, “Work Engagement yang Dimediasi Job Satisfaction (Studi pada Anggota Biro Logistik Polda DIY),” 2025.
 - [53] E. C. Waworuntu, S. J. R. Kainde, and D. W. Mandagi, “Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review,” *Society*, vol. 10, no. 2, pp. 384–398, Dec. 2022, doi: 10.33019/society.v10i2.464.
 - [54] Q. N. M. Baisa and B. M. Nilasari, “Mediation Role Of Work-Life Balance On The Effect Of Job Demand And Workplace Resources On Nurse Job Satisfaction During The Covid-19 Pandemic,” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 20, no. 3, Sep. 2022, doi: 10.21776/ub.jam.2022.020.03.06.

- [55] M. Shirmohammadi, W. C. Au, and M. Beigi, "Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners," *Human Resource Development International*, vol. 25, no. 2, pp. 163–181, 2022, doi: 10.1080/13678868.2022.2047380.
- [56] F. Kravariti, K. Tasoulis, H. Scullion, and M. K. Alali, "Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development," *International Journal of Human Resource Management*, vol. 34, no. 9, pp. 1782–1807, 2023, doi: 10.1080/09585192.2022.2032265.
- [57] A. Khursheed WANI, "Work-Life Balance, Supervisor Support, and Life Satisfaction in the Higher Education Sector," *ActA Univ. SApientiAe, economicS And BUSineSS*, vol. 11, pp. 64–92, 2023, [Online]. Available: http://mospi.nic.in/sites/default/files/publication_
- [58] S. A. Metselaar, L. den Dulk, and B. Vermeeren, "Teleworking at Different Locations Outside the Office: Consequences for Perceived Performance and the Mediating Role of Autonomy and Work-Life Balance Satisfaction," *Rev. Public Pers. Adm.*, vol. 43, no. 3, pp. 456–478, Sep. 2023, doi: 10.1177/0734371X221087421.
- [59] Van. der H. Chung, "The Flexibility Paradox: What the rise of remote working means for worker's well-being HEEJUNG CHUNG."
- [60] T. Ferdous, M. Ali, and E. French, "Use of flexible work practices and employee outcomes: the role of work-life balance and employee age," *Journal of Management and Organization*, vol. 29, no. 5, pp. 833–853, Sep. 2023, doi: 10.1017/jmo.2020.44.
- [61] C. Brega, S. Briones, J. Javornik, M. León, and M. Yerkes, "Flexible work arrangements for work-life balance: a cross-national policy evaluation from a capabilities perspective," *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 43, no. 13–14, pp. 278–294, 2023, doi: 10.1108/IJSSP-03-2023-0077.
- [62] Ridwansyah, Sumin, Suhrawardi, M. S. Kamaruddin, and Khamim, "Tech-Enabled Flexible Work and Employee Productivity: The Role of Work–Life Balance and Islamic Work Ethic," *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture and Social Studies*, vol. 5, no. 2, pp. 211–224, Dec. 2025, doi: 10.53754/1wp7zs95.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.