

Work-Family Balance **Ditinjau dari *Conscientiousness* dan Beban Kerja: Peran *Family Supportive Supervisor Behaviors* sebagai Moderator**

Nufaisah Andini Putri^{1*}, Mohammad Nursalim Malay², Intan Islamia³

^{1,2,3}Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

E-mail korespondensi: ^{1*}nufaisah08@gmail.com

Keywords: *conscientiousness, family supportive supervisor behavior, work-family balance, workload*

Abstract

Work-family balance is an important issue for retail workers who are faced with high work demands and obligations in family life. An imbalance between these two aspects can lead to stress, burnout and reduced performance. Individual factors such as conscientiousness as well as situational factors such as workload and support from supervisors have the potential to influence this balance. This study seeks to examine the impact of workload and conscientiousness on work-family balance, while evaluating the moderating effect of family supportive supervisor behaviors (FSSB). The study used a quantitative approach with moderated regression analysis on 317 retail workers of PT Indomarco Prismaatama Lampung who were taken by random sampling technique. The findings showed that workload and conscientiousness significantly influenced work-family balance, with a significance value of 0.000 (<0.05) for both factors. However, FSSB did not affect the correlation between workload and work-family balance (significance value $0.859 > 0.05$). In contrast, FSSB substantially moderated the correlation between conscientiousness and work-family balance, with a significance value of 0.027 (<0.05). This suggests that supervisor support regarding family demands increases the impact of individuals' conscientiousness on their capacity to achieve work-family balance. This finding underscores the importance of supervisor assistance in fostering work-family balance, particularly for people who exhibit high levels of conscientiousness.

Kata kunci: *beban kerja, conscientiousness, family supportive supervisor behaviors, keseimbangan kerja-keluarga*

Abstrak

Work-family balance menjadi isu penting bagi pekerja ritel yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kewajiban dalam kehidupan keluarga. Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Faktor individu seperti *conscientiousness* serta faktor situasional seperti beban kerja

dan dukungan dari atasan berpotensi memengaruhi keseimbangan ini. Studi ini berupaya untuk menguji dampak beban kerja dan *conscientiousness* pada *work-family balance*, sekaligus mengevaluasi efek moderasi *family supportive supervisor behaviours* (FSSB). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi moderasi pada 317 pekerja ritel PT Indomarco Prismatama Lampung yang diambil dengan teknik *random sampling*. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja dan *conscientiousness* secara signifikan memengaruhi *work-family balance*, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) untuk kedua faktor tersebut. Meskipun demikian, FSSB tidak memengaruhi korelasi antara beban kerja dan *work-family balance* (nilai signifikansi 0,859 $> 0,05$). Sebaliknya, FSSB secara substansial memoderasi korelasi antara *conscientiousness* dan *work-family balance*, dengan nilai signifikansi 0,027 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan *supervisor* terkait tuntutan keluarga meningkatkan dampak *conscientiousness* individu terhadap kapasitas mereka untuk mencapai *work-family balance*. Penemuan ini menggarisbawahi pentingnya bantuan *supervisor* dalam membina *work-family balance*, khususnya bagi orang yang menunjukkan tingkat *conscientiousness* yang tinggi.

Sitasi: Putri, N. A., Malay, M. N., & Islamia, I. (2025). *Work-family Balance Ditinjau dari Conscientiousness dan Beban Kerja: Peran Family Supportive Supervisor Behaviors sebagai Moderator*. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 12(1), 19-36. <https://doi.org/10.35891/jip.v12i1.6021>

Pendahuluan

Work-family balance telah muncul sebagai perhatian penting dalam kehidupan profesional kontemporer, khususnya di sektor yang banyak diminati seperti ritel. Pola kerja karyawan ritel terus berkembang seiring dengan dinamika operasional bisnis dan perkembangan teknologi, serta diwarnai oleh berbagai kebijakan regulasi di tingkat nasional dan internasional. Di satu sisi, *shift* kerja bergilir telah menjadi andalan untuk memastikan kehadiran staf di berbagai waktu operasional toko. Misalnya, studi dari Guerrero & Cabrita (2023) menyebutkan bahwa sekitar 34% pekerja ritel di Uni Eropa mengalami gangguan tidur akibat *shift* malam yang tidak teratur, menyoroti tantangan kesehatan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam penyesuaian jam kerja yang dinamis tersebut. Manajemen di industri ini sering kali kurang memberikan dukungan

yang memadai untuk mengatasi konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, yang menjadi salah satu penyebab utama ketidakseimbangan tersebut (Manjula O. & Rao D., 2020).

Dalam penelitian ini, PT Indomarco Prismatama (Indomaret), salah satu pemain utama dalam industri ritel di Indonesia, menjadi populasi dalam penelitian ini. PT Indomarco Prismatama merupakan badan usaha swasta nasional yang mengelola jaringan minimarket Indomaret, yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari dalam ruang penjualan kurang dari 200 m² (Gusnella dkk., 2024). Perluasan *e-commerce* dan perubahan perilaku pelanggan telah meningkatkan ekspektasi terhadap pengalaman pembelian yang cepat, efisien, dan disesuaikan (Fatun, 2024). Liu dkk., (2020) menemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Akibatnya, peritel berada di bawah tekanan untuk segera beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan mereka dalam menanggapi kondisi. Penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2019) mengungkapkan bahwa durasi kerja yang panjang serta tekanan kerja yang tinggi dapat memicu penumpukan emosi negatif, seperti rasa lelah secara fisik dan meningkatnya kecemasan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *burnout*. Selain itu, variasi tugas yang harus dilakukan, mulai dari pelayanan pelanggan hingga pengelolaan stok, memerlukan keterampilan dan perhatian yang tinggi, sehingga menambah kompleksitas beban kerja. Kondisi ini sering kali memunculkan konflik yang tidak hanya berdampak pada kehidupan keluarga tetapi juga mengurangi kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja (Ramadhan, 2016; Taneo dkk., 2024; Widyantara dkk., 2022).

Work-family balance merujuk pada kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan kerja tanpa mengabaikan tanggung jawabnya dalam keluarga, atau sebaliknya. *Work-family balance*, menurut Carlson dkk., (2009), terpenuhinya harapan terhadap peran yang dinegosiasikan dan dipahami bersama oleh individu dan pasangan dalam konteks pekerjaan dan keluarga. Hill dkk., (2001) menambahkan bahwa keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu memenuhi ekspektasi yang berasal dari pekerjaan maupun keluarga secara harmonis. Hill dkk., (2001) juga

menambahkan bahwa keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu memenuhi ekspektasi yang berasal dari pekerjaan maupun keluarga secara harmonis. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Konflik antara peran kerja dan keluarga dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat pergantian karyawan. Studi oleh Sirgy & Lee (2018) menekankan bahwa *work-family balance* yang baik berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Waktu yang cukup untuk keluarga juga membantu memperkuat ikatan emosional dan mengurangi konflik rumah tangga.

Salah satu faktor yang memengaruhi *work-family balance* adalah kepribadian individu, terutama dimensi *conscientiousness* (Greenhaus dkk., 2011). *Conscientiousness* adalah salah satu komponen dari teori *big five personality* yang menggambarkan individu yang disiplin, bertanggung jawab, terorganisir, dan fokus pada pencapaian tujuan (Costa & McCrae, 1998). Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Aslamawati (2017) telah membuktikan bahwa kualitas kepribadian ekstroversi, neurotisme, dan *conscientiousness* memengaruhi persepsi beban kerja, yang selanjutnya memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa orang yang menunjukkan *conscientiousness* tinggi lebih mahir dalam mengelola konflik antara kewajiban pekerjaan dan rumah, sehingga memfasilitasi keseimbangan yang lebih baik.

Ketika memikirkan aspek-aspek yang memengaruhi *work-family balance*, beban kerja merupakan salah satu pertimbangan terpenting setelah kepribadian. Frekuensi dan tingkat kesulitan aktivitas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu merupakan apa yang dikenal sebagai beban kerja (Tambengi dkk., 2017). Hart & Staveland (1988), beban kerja mencakup beberapa aspek penting: tuntutan fisik (aktivitas yang memerlukan kekuatan), usaha (upaya fisik dan mental untuk mencapai tujuan), tuntutan mental (tugas yang memerlukan perhatian intens), tuntutan waktu (tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas), tingkat frustrasi (perasaan ketidakamanan atau keputusasaan), dan kinerja (tingkat keberhasilan dan kepuasan dalam tugas). Pada penelitian yang dilakukan oleh Murdaningrum (2021) mengungkapkan adanya

keterkaitan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Soegiono & Idulfilastri (2024) menunjukkan hasil yang berbeda. Beban kerja dan *work-family balance* tidak terbukti berhubungan secara signifikan dalam penelitian ini. Temuan ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang sering menyatakan bahwa beban kerja berperan besar dalam memengaruhi *work-family balance*.

Karena adanya temuan penelitian yang saling bertentangan, jalan baru untuk penyelidikan terhadap unsur-unsur potensial yang berkontribusi dapat ditempuh. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah menambahkan variabel moderator, yaitu *family supportive supervisor behaviors*, untuk memperjelas hubungan antara beban kerja dan *work-family balance*. Menurut Thomas & Ganster (1995) sebagai bagian dari FSSB, supervisor harus bertindak dengan cara yang menunjukkan bahwa mereka memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan mereka. Greenhaus dkk., (2012) menekankan bahwa dengan bantuan atasan mereka, orang dapat mengalami lebih sedikit stress, dan sebagai hasilnya, lebih berinvestasi dalam *work-family balance* mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh beban kerja dan *conscientiousness* terhadap *work-family balance*, serta mengeksplorasi peran moderasi dari FSSB.

Metode

Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif dan berdasarkan pada desain korelasional. Terdapat variabel moderator, *family supportive supervisor behaviors* (FSSB), satu variabel faktor dependen, yaitu *work-family balance*, dan dua variabel independen, *conscientiousness* & beban kerja.

Partisipan

Sebanyak 317 partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di Indomarco Prismatama (Indomaret) di wilayah Lampung. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan empat skala, yaitu skala *work-family balance* yang dikembangkan oleh Carlson dkk., (2009) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Rahmawati dkk., (2022), dan memiliki reliabilitas $\alpha = 0,870$ dengan 6 aitem. Skala beban kerja yang dikembangkan oleh Hoonakker dkk., (2011) dan Ilmi dkk., (2024), memiliki reliabilitas $\alpha = 0,894$ dengan 18 aitem. Skala *conscientiousness* yang dikembangkan oleh Armiyati dkk., (2023) yang didasarkan pada kerangka kerja McCrae & Costa (2003), dan disesuaikan oleh peneliti dengan subjek penelitian, dan memiliki reliabilitas $\alpha = 0,990$ dengan 36 aitem. Skala *family supportive supervisor behaviors* yang dikembangkan oleh Hammer dkk., (2007) yang telah diadaptasi oleh Andadari (2015), dan memiliki reliabilitas $\alpha = 0,951$ dengan 14 aitem.

Analisis Data

Proses analisis data meliputi pengklasifikasian karakteristik responden, melakukan uji statistik deskriptif, dan menggunakan SPSS versi 23 *for Windows* untuk menguji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Efek moderasi FSSB pada dampak kehati-hatian dan beban kerja terhadap *work-family balance* diperiksa dengan menguji hubungan antara variabel menggunakan regresi berganda dan Analisis Regresi Termoderasi (MRA).

Hasil

Karakteristik Demografis Individu

Penelitian ini melibatkan 317 karyawan PT Indomarco Prismatama (Indomaret) di Lampung, mayoritas laki-laki (52,37%) dan kelompok usia dominan 25-44 tahun (64,0%). Jabatan terbanyak adalah pramuniaga (27,1%), diikuti kasir (24,9%) dan staf gudang (18,9%). Dari segi peran keluarga, mayoritas sebagai anak (35,3%), ayah (34,7%), dan ibu (30,0%), sebagian besar berstatus karyawan tetap (54,9%).

Tabel 1

Karakteristik Demografis Individu

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	166	52,37
Perempuan	151	47,63
Usia		
<24 tahun	105	33,1
25-44 tahun	203	64,0
44-60 tahun	8	2,5
60-75 tahun	1	0,3
Jabatan		
Pramuniaga	86	27,1
Kasir	79	24,9
Merchandiser	30	9,5
Helper	18	5,7
Building Maintenance	13	4,1
Maintenance Person	14	4,4
Mekanik	17	5,4
Staf gudang	60	18,9
Peran di Keluarga		
Ayah	110	34,7
Ibu	95	30,0
Anak	112	35,3
Status Karyawan		
Karyawan tetap	174	54,9
Karyawan kontrak	143	45,1
Lama Bekerja		
0 – <1 tahun	45	14,2
1 – <3 tahun	100	31,5
3 – <5 tahun	105	33,1
5 – <10 tahun	55	17,4
10 tahun ke atas	12	3,8

Kategorisasi Data

Mayoritas responden memiliki *conscientiousness* tinggi (75,7%) dan beban kerja tinggi (79,2%), namun tetap menjaga *work-family balance* yang baik (93,1%) serta menerima dukungan supervisor positif (91,5%).

Tabel 2*Hasil Analisis Kategori Data*

Variabel	Frekuensi	Kategori	Persentase
<i>Conscientiousness</i>	3	Rendah	0,9%
	74	Sedang	23,3%
	240	Tinggi	75,7%
Beban Kerja	1	Rendah	0,3%
	65	Sedang	20,5%
	251	Tinggi	79,2%
<i>Work-family balance</i>		Rendah	0%
	22	Sedang	6,9%
	295	Tinggi	93,1%
<i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i>		Rendah	0%
	27	Sedang	8,5%
	290	Tinggi	91,5%

Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji deskriptif menunjukkan rata-rata beban kerja responden sebesar 73,25 (SD=10,925), mengindikasikan tingkat beban kerja yang tinggi dengan variasi signifikan. Variabel *conscientiousness* memiliki rata-rata skor 147,50 (SD = 22,484), menunjukkan tingkat *conscientiousness* yang tinggi dengan perbedaan antar individu. *Work-family balance* memiliki rata-rata 24,96 (SD = 2,271), menandakan *work-family balance* yang baik dengan variasi kecil. Sementara itu, FSSB mencatat rata-rata skor 58,28 (SD = 5,403), menunjukkan dukungan supervisor terhadap keluarga yang cukup konsisten.

Tabel 3*Data Uji Statistik Deskriptif*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban kerja	317	36	90	73,25	10,925
<i>Conscientiousness</i>	317	72	179	147,50	22,484
<i>Work-family balance</i>	317	17	30	24,96	2,271
<i>Family supportive supervisor behaviors</i>	317	39	69	58,28	5,403
Valid N (listwise)	317				

Uji Normalitas

Tabel ini menampilkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk kenormalan residual tak terstandar. Data menunjukkan distribusi normal, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200, yang melebihi ambang batas 0,05.

Tabel 4

Data Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		317
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68272513
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.019
	Negative	-.035
Test Statistic		.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi, dengan hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel. Tidak ditemukannya multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai Toleransi yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang kurang dari 10,00 untuk semua variabel independen.

Tabel 5

Data Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.480	10.032		9.185	.000		
Beban kerja	.065	.012	.315	5.376	.000	.512	1.954
<i>Conscientiousness</i>	.033	.006	.325	5.478	.000	.500	2.002
<i>Family supportive supervisor behaviors</i>	.100	.031	.239	3.271	.001	.329	3.039

a. Dependent Variable: *Work-family balance*

Uji Heteroskedastisitas

Hasil ini mengindikasikan tidak ada heteroskedastisitas, sehingga model regresi valid.

Tabel 6*Data Uji Heteroskedasitas*

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.637	.627		2.613	.009
Beban kerja	-.004	.007	-.041	-.524	.601
<i>Conscientiousness</i>	.000	.004	-.003	-.042	.967
<i>Family supportive supervisor behaviours</i>	5.516E-5	.019	.000	.003	.998

Uji Regresi Berganda

Tabel menunjukkan hasil regresi dengan *work-family balance* sebagai variabel dependen. Beban kerja dan *conscientiousness* memiliki nilai signifikansi 0,000, menunjukkan keduanya berpengaruh signifikan terhadap *work-family balance*.

Tabel 7*Data Uji Regresi Berganda*

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.254	.892		12.624	.000
Beban kerja	.093	.009	.448	10.534	.000
<i>Conscientiousness</i>	.047	.004	.462	10.844	.000

a. Dependent Variable: *Work-family balance***Uji Regresi Moderasi**

Tingkat signifikansi 0,859 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa perilaku supervisor yang mendukung keluarga tidak memoderasi hubungan antara beban kerja dan *work-family balance*. Sebaliknya, nilai 0,027 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa perilaku supervisor memoderasi hubungan antara *conscientiousness* dan *work-family balance*.

Tabel 8*Data Uji Regresi Moderasi*

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.790	7.524		-.637	.525
Beban Kerja*FSSB	.000	.001	-.106	-.177	.859
<i>Conscientiousness</i> *FSSB	-.002	.001	-1.319	-2.228	.027

a. Dependent Variable: *Work-family balance*

Diskusi

Beban kerja dan *conscientiousness* merupakan faktor utama yang memengaruhi *work-family balance*, menurut penelitian ini. Karena beban kerja signifikan secara statistik pada 0,000, maka peningkatan beban kerja berbanding terbalik dengan keseimbangan kerja-keluarga yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori bahwa orang tidak dapat bersantai dan menghabiskan waktu bersama keluarga mereka ketika mereka memiliki banyak hal yang harus dilakukan (Greenhaus & Beutell, 1985). Kehidupan profesional dan pribadi seseorang menjadi tidak seimbang karena beban kerja yang berlebihan, menurut penelitian sebelumnya (Fikriansyah & Fikry, 2024; Mangindaan & Timothy, 2022; Nurhasanah, 2021),

Sebelum penelitian ini, peneliti Bhalla & Kang (2018), menemukan korelasi yang kuat antara *conscientiousness* dan *work-family balance* diantara pekerja ritel. Mereka yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang lebih tinggi lebih terorganisir dan bertanggung jawab, yang menghasilkan keterampilan manajemen waktu dan prioritas yang lebih unggul, menurut penelitian tersebut. Karyawan yang *conscientiousness* biasanya lebih mampu merencanakan dan mengatur tugas-tugas mereka, baik di tempat kerja maupun di rumah (Hariyanti, 2021). Mampu menyelesaikan sesuatu dengan cepat membuat mereka lebih baik dalam mengelola waktu dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya memudahkan mereka untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang baik (Hariyanti, 2021; Sari & Sari, 2023). Artinya, orang yang pekerja keras lebih cenderung memisahkan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Putra & Ariebowo (2023) menemukan bahwa ketika pekerja mampu mengelola waktu mereka dengan baik, mereka lebih mampu mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya membantu mereka menjaga *work-family balance* yang sehat.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa FSSB tidak memoderasi hubungan antara beban kerja dan *work-family balance* ($p = 0,859$), yang menunjukkan bahwa FSSB tidak memiliki peran moderasi yang substansial. Hal ini menegaskan apa yang ditemukan Ningsih & Susetyo (2022), di mana ditemukan bahwa *family supportive supervisor behaviors* (FSSB) juga tidak mampu memoderasi hubungan antara *work life balance* dan *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki atasan

yang mendukung memang meningkatkan kepuasan kerja, hal itu tidak memiliki efek yang sama dengan *work-family balance* yang sehat. Sumber daya seperti dukungan *supervisor* dapat mengurangi efek negatif tuntutan kerja hanya jika tuntutan tersebut masih dalam batas "moderat". Jika beban kerja terlalu ekstrem (misalnya, tekanan waktu atau *volume* tugas yang tidak realistis), dukungan *supervisor* mungkin tidak cukup untuk mengimbangnya (Bakker & Demerouti, 2017). Di sektor ritel seperti PT Indomarco (Indomaret), beban kerja seringkali bersifat struktural (misalnya, *shift* panjang, target penjualan tinggi), sehingga FSSB seperti fleksibilitas jadwal atau empati tidak secara efektif mengurangi tekanan. Bertentangan dengan apa yang ditemukan Suryatunnisak dkk., (2024), dukungan atasan mengurangi efek yang tidak menguntungkan dari beban kerja pada *work-family balance*. Bahkan dengan bantuan atasan, ketegangan dan tekanan yang disebabkan oleh beban kerja yang berat belum sepenuhnya berkurang (Sudrajat & Afrianty, 2019)

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa FSSB ternyata berperan dalam memperkuat hubungan antara *conscientiousness* dan *work-family balance*, dengan nilai signifikansi 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi dapat memanfaatkan dukungan dari *supervisor* untuk lebih baik dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Dukungan dari pihak berwenang, baik psikologis maupun instrumental, dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi individu, menurut teori dukungan sosial, yang didukung oleh temuan ini (Hammer dkk., 2013). Dukungan dari atasan juga dapat membantu karyawan mencapai kepuasan kerja (Baloyi dkk., 2014). Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan dapat meningkatkan rasa percaya, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Tujuan dari inisiatif *work-family balance* adalah untuk mengurangi ketegangan yang terjadi antara kebutuhan individu karyawan dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beberapa langkah yang umum dalam program *work-family balance* antara lain adalah jam kerja yang fleksibel, pembagian beban kerja, komunikasi yang efektif, hak cuti pribadi, dan dukungan untuk perawatan anak (Wahono & Imsiyah, 2020). Selain itu, jenis posisi dalam struktur organisasi Indomaret, seperti kasir, staf gudang, atau

supervisor, dapat memberikan beban kerja dan tantangan yang berbeda. Sebagai contoh, *shift* malam yang sering dihadapi oleh karyawan dapat mengurangi waktu interaksi dengan keluarga, sementara tekanan untuk mencapai target penjualan bulanan dapat meningkatkan tingkat stres. Stres ini sering kali berasal dari tuntutan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan sambil tetap memberikan pelayanan pelanggan yang baik (Idrus, 2024; Itsnaini dkk., 2016).

Pemahaman terhadap unsur-unsur yang memengaruhi keseimbangan pekerjaan dan keluarga sangat ditingkatkan oleh temuan studi ini. Dengan menunjukkan bahwa *conscientiousness* dapat berfungsi sebagai penguat dalam hubungan dengan dukungan *supervisor*, penelitian ini menyoroti pentingnya karakteristik individu dalam konteks manajerial. Hal ini dapat menjadi acuan bagi organisasi retail seperti Indomaret untuk mengembangkan program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan *conscientiousness* karyawan tetapi juga membantu *supervisor* dalam memberikan dukungan yang relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-family balance*.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family balance* secara signifikan dipengaruhi oleh *conscientiousness* dan beban kerja, meskipun *family supportive supervisor behaviors* tidak memoderasi hubungan antara beban kerja dan *work-family balance*. *family supportive supervisor behaviors* justru memperkuat hubungan antara *conscientiousness* dan *work-family balance*. Perusahaan, khususnya di sektor ritel, disarankan untuk lebih memperhatikan faktor psikologis seperti manajemen waktu, dukungan sosial, stres kerja, serta mengembangkan program pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan karakteristik seperti disiplin dan tanggung jawab. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, misalnya melalui layanan konseling, dapat membantu karyawan mencapai *work-family balance* yang lebih baik. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi variabel lain yang relevan, seperti *work-family guilt*, *psychological detachment*, serta *self-compassion* dalam mendukung *work-family balance*.

Referensi

- Andadari, D. R. (2015). *Hubungan family supportive supervisory behaviors dan trust in supervisor dengan employee engagement: Studi korelasional pada karyawan BUMN dan BUMS*. (Skripsi Sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Armiyati, Febriani, R., & Aprianty, R. A. (2023). Peran Kepribadian Conscientiousness dengan Kebermaknaan Hidup Warga Binaan Residivis. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 3(2), 59-68. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v3i2.2659>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273 –285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Baloyi, S., Van Waveren, C. C., & Chan, K.-Y. (2014). The role of supervisor support in predicting employee job satisfaction from their perception of the performance management system: A test of competing models in engineering environments. *South African Journal of Industrial Engineering*, 25(1), 85–95. <https://doi.org/10.7166/25-1-739>
- Bhalla, A., & Kang, L. S. (2018). The Role of Personality in Influencing Work–Family Balance Experience: A Study of Indian Journalists. *Global Business Review*, 21(4), 1037–1050. <https://doi.org/10.1177/0972150918779157>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1998). Six approaches to the explication of facet-level traits: examples from conscientiousness. *European Journal of Personality*, 12(2), 117–134. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199803/04\)12:2%3C117::AID-PER295%3E3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199803/04)12:2%3C117::AID-PER295%3E3.0.CO;2-C)
- Fatun. (2024). Perubahan Kebiasaan Belanja Masyarakat Indonesia di Era Digital: Peluang dan Tantangan Ekonomi. *Currency: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 3(1), 405-417. <https://doi.org/10.32806/ccy.v3i1.331>
- Fikriansyah, F., & Fikry, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja dan Work Family Conflict pada Guru SLB Wanita di Kota Padang. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7(1), 856–861. <https://doi.org/10.33627/es.v7i1.2310>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Guerrero, M. C., & Cabrita, J. (2023, 24 Oktober). *Working time in 2021–2022*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/working-time-2021-2022>
- Gusnella, B., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 278–289. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1124/337>
- Hammer, L. B., Ernst Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the family supportive supervisor behavior short-form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285–296. <https://doi.org/10.1037/a0032612>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family-supportive supervisory behaviors (FSSB): A multilevel perspective. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Exploring the work and non-work interface* (pp. 165–204). Elsevier Science/JAI Press
- Hariyanti, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(1), 69–73. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1378>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology*, 52, 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Hoonakker, P., Carayon, P., Gurses, A. P., Brown, R., Khunlertkit, A., McGuire, K., & Walker, J. M. (2011). Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: the NASA Task Load Index (TLX). *IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 1(2), 131–143. <https://doi.org/10.1080/19488300.2011.609524>
- Idrus, M. I. (2024). Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Kerja: A Systematic Literature Riview. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 6396–6405. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9821>
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>

Itsaini, K., Yusuf, M., & Parwati, C. I. (2016). *Analisis Dampak Sistem Shift Kerja Terhadap Performansi Karyawan (Studi Kasus Minimarket Indomaret)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:192944628>

Liu, R. M., Kawatu, P. A. T., & Sanggelorang, Y. (2020). Hubungan Antara Shift Kerja dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Minimarket Indomaret di Kota Manado. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(5), 64-71. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/30595>

Mangindaan, N. M., & Timothy, K. T. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Perilaku Kontraproduktif Ditempat Kerja Pada Profesi Dokter. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 13(1), 196–203. <https://doi.org/10.30633/jkms.v13i1.1136>

Manjula P., V. N., & Rao D., S. (2020). A Study on Work Life Balance Policies and its Impact on Employees in Retail Industry. *Test: Engineering and Management*, 83, 1083–1088. <http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/3694>

McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). Guilford Press. <https://doi.org/10.4324/9780203428412>

Murdaningrum, R. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir Single Parent. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1054-1062. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/879/886>

Ningsih, R. F., & Susetyo, S. (2022). Family Supportive Supervisor Behavior Sebagai Pemoderasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 85–97. <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.85-97>

Nurhasanah, S. L. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 594-607. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6512>

Putra, A. A., & Ariebowo, T. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 62-71. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.916>

Rachman, A., & Yurnalis. (2019). Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Efek Negatif Pada Bagian Akhir di Hari Kerja Dimoderasi oleh *Micro Break Activity* di Perusahaan Perbankan di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 332-344. <https://doi.org/10.24815/jimen.v4i1.10692>

- Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2022). Adaptation and Validation of The Work-Family Balance Scale. *Komunitas*, 14(2), 184–192. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v14i2.35794>
- Ramadhan, G. V. (2016). *Pengaruh Beban Kerja (Workload) dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Auditor di KAP Kota Bandung)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169347223>
- Sari, R. P., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pt. Charoen Pokphand Ndongesia (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cabang Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(1), 170-180. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.652>
- Shabrina, S., & Aslamawati, Y. (2017). *Pengaruh Trait Kepribadian Big Five Terhadap Persepsi pada Beban Kerja Kasir Toserba X di Bandung*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Trait-Kepribadian-Big-Five-Terhadap-pada-X-Shabrina-Aslamawati/88d17ffeb01eb72d4f74e4816ea4958c671309a9>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-life Balance: An integrative Review. *Applied Research Quality of Life*, 13, 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Soegiono, E. E., & Idulfilastri, R. M. (2024). Peran Beban Kerja Terhadap Work-Family Conflict pada Pekerja Konstruksi di PT. X. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(2), 23–31. <https://doi.org/10.24912/phronesis.v13i2.30717>
- Sudrajat, N. A., & Afrianty, T. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Supervisor Terhadap Stres Kerja (Studi pada karyawan PT. SMI/ Seluler Media Infotama, Kota Bontang, Kalimantan Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 67(1), 8-14.
- Suryatunnisak, S., Handoyo, L. T., & Hsb, M. S. (2024). Pengaruh Family Supportive Supervision Terhadap Work Family Balance Dan Organizational Citizinship Behavior (Ocb) Di Tempat Kerja Pada Bank Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 405–410. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i2.1860>
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4). <https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14733>
- Taneo, G. A., Fauzi, A., Rustanto, & Minovia, Y. (2024). Pengaruh Kelelahan Kerja Stres Kerja Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Profesional Pemberi Asuhan Lainnya. *Syntax Idea*, 6(5), <https://doi.org/10.46799/syntax->

idea.v6i5.3388

- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Wahono, W., & Imsiyah, N. (2020). Mengelola Efektivitas Emosi, Sikap, dan Stres Aktifitas Pegawai di Institusi. *Pedagogi: Jurnal Anak Usia Dini dan Pendidikan Anak Usia Dini, 6*(2), 10-23. <https://doi.org/10.30651/pedagogi.v6i2.5713>
- Widyantara, G., Metera, I. M. G., & Resmi, N. N. (2022). Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Widya Amerta Fakultas Ekonomi, 8*(2), 79-101. <https://doi.org/10.37637/wa.v8i2.903>