

Pengaruh Work Life Balance dan Agreeableness Terhadap Kinerja Karyawan pada Super Dazzle Sleman

Kevina Zulfa Elberta¹⁾, Dwi Utami Puterisari²⁾

^{1,2}Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

e-mail: ¹kevinaze44@gmail.com, ²puterisari@staff.uty.ac.id

Article Information

Submit: 06-07-2026

Revised: 20-09-2026

Accepted: 30-09-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan agreeableness terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Sleman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Super Dazzle Sleman, dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 25 melalui analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, agreeableness juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta karakter kepribadian yang kooperatif, peduli, dan mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi perusahaan ritel untuk memperhatikan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan serta mempertimbangkan aspek kepribadian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata kunci: Agreeableness, Kinerja karyawan, work-life balance

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and agreeableness on employee performance at Super Dazzle Sleman. This research used a quantitative approach with primary data obtained through an online questionnaire. The population of this study consisted of employees of Super Dazzle Sleman, with a sample of 67 respondents selected using a purposive sampling technique. The data were analyzed using IBM SPSS version 25 through multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. In addition, agreeableness also has a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that the balance between work and personal life, as well as cooperative, caring, and interpersonal personality characteristics, plays an important role in improving employee performance. This study provides practical implications for retail companies to develop work policies that support employees' work-life balance and to consider personality aspects in human resource management.

Keywords: Agreeableness, Employee performance, work-life balance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan menuntut setiap organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional, memberikan pelayanan, serta mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian tujuan kerja, tetapi juga berdasarkan loyalitas, keterlibatan, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Zainab et al., 2025). Kinerja individu juga dapat dipahami sebagai konstruk multidimensi yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Van der Vaart, 2021). Hal ini semakin relevan pada sektor ritel yang memiliki karakteristik pekerjaan dinamis, berorientasi pada pelayanan pelanggan, serta menuntut kecepatan, ketelitian, dan kemampuan interpersonal yang tinggi.

Sektor ritel merupakan salah satu bidang usaha yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dalam sektor ini, karyawan berhadapan langsung dengan pelanggan,

sehingga kualitas pelayanan menjadi aspek penting yang memengaruhi citra dan keberhasilan perusahaan. Pada sektor ritel gadget dan aksesoris teknologi, tuntutan pekerjaan menjadi semakin kompleks karena karyawan tidak hanya dituntut untuk mampu melayani pelanggan dengan baik, tetapi juga harus memiliki pengetahuan produk, kemampuan komunikasi, ketepatan dalam memberikan informasi, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. *Teamwork* yang buruk dapat memicu konflik antarkaryawan, menghambat pencapaian target, dan menurunkan performa kerja (Efrideyesa & Sulistyowatu, 2025). Oleh karena itu, perusahaan ritel perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Super Dazzle Sleman merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel gadget, aksesoris, dan perlengkapan teknologi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2002 dan memiliki jumlah karyawan lebih dari 200 orang di seluruh cabang Sleman. Sebagai perusahaan ritel, Super Dazzle Sleman membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu menjalankan tugas operasional, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan tepat kepada pelanggan. Dalam lingkungan kerja seperti ini, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, serta ketahanan emosional yang baik. Tuntutan tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, terutama dalam menjaga kualitas pelayanan dan pencapaian target kerja.

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan Super Dazzle Sleman, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sebagian karyawan masih memikirkan tanggung jawab pekerjaan ketika berada di luar jam kerja, sehingga waktu pribadi belum sepenuhnya dapat digunakan untuk beristirahat atau menjalankan aktivitas di luar pekerjaan. Selain itu, sebagian karyawan mengalami kesulitan untuk menolak permintaan pekerjaan yang berada di luar tanggung jawab utama. Dalam menghadapi pelanggan, karyawan juga dituntut untuk tetap ramah, tersenyum, dan memberikan pelayanan yang baik meskipun menghadapi komplain atau tekanan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan emosional dan *burnout*. Permasalahan lain yang ditemukan adalah sebagian karyawan masih membutuhkan arahan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga inisiatif dan kemandirian kerja belum sepenuhnya optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan karakter interpersonal karyawan.

Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*. *Work-life balance* menggambarkan kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang berada dalam keadaan selaras (Sengkey *et al.*, 2025). *Work-life balance* juga dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan keterlibatan psikologis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks pekerjaan ritel, *work-life balance* menjadi penting karena karyawan menghadapi sistem kerja *shift*, jam kerja panjang, tuntutan pelayanan, dan tekanan target kerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan motivasi, mengurangi fokus kerja, serta berdampak pada kualitas pelayanan. Sebaliknya, karyawan yang mampu mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan baik cenderung dapat bekerja lebih optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena keseimbangan tersebut dapat membantu karyawan menjaga energi, kepuasan, dan efektivitas kerja (Arifin & Muharto, 2022; Bataineh, 2019; Yanthy *et al.*, 2020).

Work-life balance dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena karakteristik pekerjaan ritel menuntut kesiapan fisik dan psikologis karyawan secara berkelanjutan. Sistem *shift*, jam kerja yang panjang, serta tuntutan kehadiran pada akhir pekan atau hari libur dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi menurunkan komitmen kerja, produktivitas, dan pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi aspek penting untuk dikaji karena

keselimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menjaga energi, fokus, dan kepuasan dalam bekerja.

Selain *work-life balance*, faktor kepribadian juga menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Salah satu dimensi kepribadian yang relevan dalam konteks pekerjaan ritel adalah *agreeableness*. *Agreeableness* merupakan salah satu dimensi dalam *The Big Five Personality* yang menggambarkan kecenderungan individu untuk bersikap hangat, ramah, murah hati, kooperatif, empatik, dan sopan (Sukeni et al., 2018). Individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi cenderung tidak mementingkan diri sendiri, bersedia membantu orang lain, serta mampu membangun hubungan sosial yang positif. Dalam konteks organisasi, *agreeableness* juga berkaitan dengan kemampuan individu untuk bekerja sama, menghindari konflik, menunjukkan kepedulian, dan menjaga hubungan interpersonal yang baik (Nanda et al., 2020; Wilmot & Ones, 2022).

Agreeableness relevan dalam penelitian ini karena pekerjaan karyawan ritel menuntut interaksi yang intensif dengan pelanggan, rekan kerja, dan atasan. Karyawan dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi cenderung lebih mudah bekerja sama, menghindari konflik, membantu rekan kerja, serta menjaga komunikasi yang baik. Dalam pekerjaan berbasis pelayanan, karakter seperti ramah, peduli, jujur, kooperatif, dan sopan dapat mendukung kualitas pelayanan dan efektivitas kerja. Sebaliknya, rendahnya *agreeableness* dapat memunculkan hambatan dalam komunikasi, kerja sama tim, dan pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, *agreeableness* menjadi faktor kepribadian yang penting untuk dikaji dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, khususnya pada sektor ritel yang mengutamakan hubungan interpersonal.

Penelitian mengenai *work-life balance* dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, namun hasilnya masih menunjukkan perbedaan. Penelitian (Bataineh, 2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Firanti & Berlianti, 2023), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Namun, penelitian (Rukmana & Winarno, 2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan di industri ritel. Hasil berbeda juga ditemukan oleh (Liana et al., 2025), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan masih perlu dikaji kembali pada konteks pekerjaan dan objek penelitian yang berbeda.

Perbedaan hasil penelitian juga ditemukan pada kajian mengenai *agreeableness* dan kinerja karyawan. Penelitian (Delima, 2019) menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf keperawatan. Penelitian (Yusuf & Dewi, 2021) juga menyatakan bahwa *Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, (Novalia et al., 2025) menemukan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hubungan antara dimensi *Big Five Personality* dan kinerja dapat bervariasi bergantung pada konteks pekerjaan, sektor, dan karakteristik penilai, sebagaimana ditunjukkan dalam kajian meta-analisis (Aşkun et al., 2024). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang dapat menjadi dasar untuk melakukan pengujian kembali hubungan antara *agreeableness* dan kinerja karyawan, khususnya pada konteks sektor ritel.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu masih banyak dilakukan pada sektor rumah sakit, perhotelan, perusahaan kargo, dan sektor lain di luar ritel gadget. Kajian yang secara khusus menguji pengaruh *work-life balance* dan *agreeableness* terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel gadget di wilayah Sleman masih terbatas. Padahal, sektor ritel gadget memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena menuntut pelayanan langsung kepada pelanggan, pengetahuan produk, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan ketahanan emosional. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks

ritel lokal.

Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menguji *work-life balance* dan *agreeableness* secara bersamaan dalam satu model penelitian untuk menjelaskan kinerja karyawan. *Work-life balance* merepresentasikan aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan *agreeableness* merepresentasikan aspek kepribadian interpersonal yang mendukung kerja sama dan pelayanan. Integrasi kedua variabel tersebut dipandang mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan, khususnya pada lingkungan kerja ritel yang menuntut pelayanan tinggi, tekanan emosional, dan kolaborasi antarkaryawan yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Sleman dan menganalisis pengaruh *agreeableness* terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Sleman. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja karyawan pada sektor ritel. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta memperhatikan karakter kepribadian karyawan dalam proses pengembangan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, *work-life balance* yang baik membantu karyawan menjaga energi, fokus, dan kepuasan kerja sehingga berdampak positif pada kinerja (Arifin & Muharto, 2022; Bataineh, 2019; Firanti & Berliyanti, 2023). Demikian pula, *agreeableness* yang tinggi mendorong kerja sama, kepedulian, dan hubungan interpersonal yang baik sehingga mendukung kinerja (Delima, 2019; Novalia et al., 2025; Wilmot & Ones, 2022). Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Sleman.

H2: *Agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Sleman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan sesuai indikator variabel penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Super Dazzle Sleman. Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *agreeableness*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1) dan *agreeableness* (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2023), variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Super Dazzle Sleman dengan jumlah 200 orang. Menurut Sugiyono (2023), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi relatif besar, penelitian ini menggunakan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga dapat digunakan apabila peneliti memiliki keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya

dalam meneliti seluruh populasi (Sugiyono, 2023).

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan atau *margin of error* sebesar 10%. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang diperoleh adalah 66,67 dan dibulatkan menjadi 67 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Campbell et al., 2020). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan aktif Super Dazzle Sleman dan memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Kriteria tersebut digunakan agar responden yang dipilih telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menilai kondisi pekerjaan, hubungan kerja, dan kinerja di lingkungan perusahaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Super Dazzle Sleman yang memenuhi kriteria sampel. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu *work-life balance*, *agreeableness*, dan kinerja karyawan. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk memperoleh data secara sistematis mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert modifikasi dengan rentang skor 1 sampai 4. Skala Likert merupakan salah satu alat psikometrik yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden dalam penelitian sosial (Joshi et al., 2015). Skor jawaban yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Setuju (S) dengan skor 3, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 4. Penggunaan skala empat poin bertujuan untuk mengarahkan responden agar memberikan jawaban yang lebih tegas terhadap setiap pernyataan.

Rata-rata skor per item dikategorikan menggunakan interval kelas. Interval kelas dihitung dengan rumus $(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) / \text{jumlah kategori} = (4 - 1) / 3 = 1,00$. Dengan demikian, kategori yang digunakan adalah rendah (1,00–2,00), sedang (2,01–3,00), dan tinggi (3,01–4,00). Rata-rata per item dihitung dengan membagi rata-rata skor total variabel dengan jumlah item pada variabel tersebut.

Definisi operasional variabel digunakan sebagai pedoman dalam mengukur setiap variabel penelitian secara spesifik dan terukur. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan tiga indikator, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Arifin & Muharto, 2022). Variabel *agreeableness* diukur menggunakan enam indikator, yaitu kepercayaan, terus terang, kepedulian, kerelaan, kesederhanaan, dan kelembutan (Nanda et al., 2020; Wilmot & Ones, 2022). Indikator tersebut mengacu pada facet agreeableness dalam kerangka Big Five NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992). Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai konstruk yang dapat diukur melalui capaian kerja individu dalam menjalankan tugas. Pengukuran kinerja individu dalam penelitian terdahulu juga dipandang sebagai konstruk multidimensi yang relevan digunakan untuk menilai efektivitas kerja karyawan (Van der Vaart, 2021).

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah Item
<i>Work-life balance</i>	Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan	6
<i>Agreeableness</i>	Kepercayaan, terus terang, kepedulian, kerelaan, kesederhanaan, kelembutan	12
Kinerja karyawan	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	10

Sumber: (Arifin & Muharto, 2022; Nanda et al., 2020; Tisu et al., 2020; Van der Vaart, 2021)

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 25. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Uji instrumen terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, dan koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

X_1 = *work-life balance*

X_2 = *agreeableness*

e = error

Model tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *agreeableness* terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Sleman.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 67 karyawan Super Dazzle Sleman yang telah memenuhi kriteria sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Pengelompokan karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	25	37,3%
	Perempuan	42	62,7%
Usia	17–22 tahun	28	41,8%
	23–28 tahun	37	55,2%
	29–33 tahun	1	1,5%
	>33 tahun	1	1,5%
Lama bekerja	1 tahun	32	47,8%
	2–3 tahun	30	44,8%
	4–6 tahun	5	7,5%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin

perempuan, yaitu sebanyak 42 orang atau 62,7%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 25 orang atau 37,3%. Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 23–28 tahun dengan jumlah 37 orang atau 55,2%, diikuti oleh rentang usia 17–22 tahun sebanyak 28 orang atau 41,8%. Sementara itu, responden dengan rentang usia 29–33 tahun dan lebih dari 33 tahun masing-masing berjumlah 1 orang atau 1,5%. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 47,8%, kemudian responden dengan lama bekerja 2–3 tahun sebanyak 30 orang atau 44,8%, dan responden dengan lama bekerja 4–6 tahun sebanyak 5 orang atau 7,5%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan berusia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, serta kinerja di lingkungan Super Dazzle Sleman.

Selanjutnya, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum jawaban responden terhadap variabel penelitian, yaitu *work-life balance*, *agreeableness*, dan kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work-life balance</i>	67	12,00	24,00	19,7015	2,37420
<i>Agreeableness</i>	67	25,00	48,00	40,0299	3,81770
Kinerja karyawan	67	28,00	40,00	33,6119	3,13318

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, variabel *work-life balance* memiliki nilai minimum sebesar 12,00, maksimum sebesar 24,00, rata-rata sebesar 19,7015, dan standar deviasi sebesar 2,37420. Apabila nilai rata-rata tersebut dibagi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6 item, diperoleh rata-rata per item sebesar 3,28. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan berada dalam kategori tinggi. Variabel *agreeableness* memiliki nilai minimum sebesar 25,00, maksimum sebesar 48,00, rata-rata sebesar 40,0299, dan standar deviasi sebesar 3,81770. Apabila nilai rata-rata tersebut dibagi dengan jumlah item sebanyak 12 item, diperoleh rata-rata per item sebesar 3,34, sehingga *agreeableness* responden juga berada pada kategori tinggi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 28,00, maksimum sebesar 40,00, rata-rata sebesar 33,6119, dan standar deviasi sebesar 3,13318. Jika nilai rata-rata dibagi dengan jumlah item sebanyak 10 item, diperoleh rata-rata per item sebesar 3,36, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kelayakan item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan terhadap 28 item pernyataan dengan kriteria $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai $r \text{ tabel}$ sebesar 0,240. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Valid Rentang $r \text{ hitung}$	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	6	0,652–0,742	0,797	Valid dan reliabel
<i>Agreeableness</i>	12	0,499–0,679	0,817	Valid dan reliabel

Variabel	Jumlah Item Valid	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan	10	0,532–0,698	0,802	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pada variabel *work-life balance*, *agreeableness*, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,240. Selain itu, seluruh variabel juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel *work-life balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,797, variabel *agreeableness* sebesar 0,817, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,802. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig. = 0,200	$> 0,05$	Normal
Linearitas X1 terhadap Y	Deviation from Linearity = 0,070	$> 0,05$	Linear
Linearitas X2 terhadap Y	Deviation from Linearity = 0,229	$> 0,05$	Linear
Multikolinearitas X1	Tolerance = 0,707; VIF = 1,414	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance = 0,707; VIF = 1,414	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan memiliki nilai Deviation from Linearity sebesar 0,070, sedangkan hubungan antara *agreeableness* dan kinerja karyawan memiliki nilai Deviation from Linearity sebesar 0,229. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antarvariabel dinyatakan linear. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *agreeableness* masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,707 dan VIF sebesar 1,414. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Setelah model dinyatakan memenuhi asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *agreeableness* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,206	2,568		2,417	0,019
<i>Work-life balance</i>	0,459	0,117	0,348	3,922	0,000
<i>Agreeableness</i>	0,459	0,073	0,559	6,300	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,206 + 0,459X_1 + 0,459X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,206 berarti apabila variabel *work-life balance* dan *agreeableness* bernilai konstan, maka kinerja karyawan bernilai 6,206. Koefisien regresi variabel *work-life balance* sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada *work-life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel *agreeableness* sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada *agreeableness* juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,459, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 3,922 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, variabel *agreeableness* memiliki nilai t hitung sebesar 6,300 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil uji F dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai
F hitung	57,821
Sig. F	0,000
R	0,802
R Square	0,644
Adjusted R Square	0,633
Std. Error of the Estimate	1,89913

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai F hitung sebesar 57,821 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan *agreeableness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,802 menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *agreeableness* terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,633 menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *agreeableness* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Sleman. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,459, nilai *t* hitung sebesar 3,922, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Dalam konteks Super Dazzle Sleman sebagai perusahaan ritel, karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti sistem kerja *shift*, interaksi pelanggan yang intensif, target kerja, serta kebutuhan untuk tetap memberikan pelayanan yang ramah dalam berbagai situasi. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu, energi, dan kondisi psikologis yang baik. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki energi yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta kesiapan psikologis yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep *work-life balance* yang mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Arifin & Muharto, 2022). Keseimbangan waktu berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk tetap terlibat secara optimal dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Sementara itu, keseimbangan kepuasan berkaitan dengan rasa puas yang dirasakan karyawan terhadap peran kerja dan peran pribadi yang dijalankan. Ketika ketiga aspek tersebut dapat dikelola dengan baik, karyawan akan lebih mudah mempertahankan motivasi, fokus, dan komitmen dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Bataineh, 2019), yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Firanti & Berliyanti, 2023), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan ini mendukung penelitian (Edelweis et al., 2025), yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ritel. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan (Rukmana & Winarno, 2023), yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan di industri ritel. Hasil ini juga berbeda dengan (Liana et al., 2025), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, jenis industri, sistem kerja, beban kerja, budaya organisasi, serta kebijakan perusahaan dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Pada Super Dazzle Sleman, *work-life balance* menjadi aspek yang relevan karena pekerjaan ritel menuntut karyawan untuk selalu siap melayani pelanggan, bekerja dalam sistem *shift*, memahami produk, memenuhi target kerja, dan tetap menjaga sikap profesional meskipun menghadapi tekanan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi akan lebih mampu mengelola tekanan tersebut, sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan fokus, serta menghambat kualitas pelayanan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengaturan jadwal kerja, pembagian beban kerja, dan dukungan organisasi agar karyawan dapat mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Sleman. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,459, nilai t hitung sebesar 6,300, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *agreeableness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *agreeableness* karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepribadian interpersonal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam pekerjaan yang berbasis pelayanan. *Agreeableness* menggambarkan kecenderungan individu untuk bersikap ramah, kooperatif, peduli, jujur, rendah hati, dan mampu menghindari konflik. Dalam konteks ritel, karakter tersebut sangat dibutuhkan karena karyawan harus berinteraksi langsung dengan pelanggan, bekerja sama dengan rekan kerja, serta mengikuti arahan atasan dalam menjalankan kegiatan operasional. Karyawan dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi akan lebih mudah membangun komunikasi yang baik, menjaga hubungan kerja yang harmonis, membantu rekan kerja ketika menghadapi kesulitan, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Secara teoritis, *agreeableness* merupakan salah satu dimensi dalam *The Big Five Personality* yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial yang positif (Sukenik et al., 2018). Karyawan yang memiliki *agreeableness* tinggi cenderung mampu bekerja sama, peduli terhadap orang lain, dan menghindari konflik dalam lingkungan kerja (Nanda et al., 2020). Temuan ini juga diperkuat oleh (Wilmot & Ones, 2022), yang menjelaskan bahwa *agreeableness* memiliki konsekuensi penting terhadap perilaku sosial dan berbagai hasil kerja individu. Dalam pekerjaan ritel, kemampuan untuk bekerja sama, menjaga komunikasi, dan menunjukkan kepedulian dapat membantu karyawan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, menjaga koordinasi tim, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Delima, 2019), yang menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf keperawatan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Yusuf & Dewi, 2021), yang menyatakan bahwa *Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian (Novalia et al., 2025) juga menemukan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara lebih luas, karakteristik kepribadian juga memiliki hubungan dengan kinerja melalui keterlibatan kerja dan kondisi psikologis karyawan (Tisu et al., 2020). Namun, hubungan antara dimensi *Big Five Personality* dan kinerja dapat bervariasi bergantung pada konteks pekerjaan, sektor, dan karakteristik penilai (Aşkun et al., 2024). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, jenis industri, dan karakteristik responden dapat memengaruhi kuat atau lemahnya hubungan antara kepribadian dan kinerja.

Dalam konteks Super Dazzle Sleman, *agreeableness* menjadi variabel yang penting karena perusahaan bergerak pada sektor ritel gadget dan aksesoris yang menuntut pelayanan pelanggan secara langsung. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memahami produk, tetapi juga harus mampu menjelaskan informasi kepada pelanggan, menghadapi keluhan, bekerja sama dengan rekan kerja, dan menjaga suasana kerja tetap kondusif. Karyawan dengan sikap kooperatif, peduli, sopan, dan mampu menghindari konflik akan lebih mudah menjalankan peran tersebut. Oleh karena itu, aspek kepribadian seperti *agreeableness* perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, baik dalam proses rekrutmen, pelatihan, maupun pengembangan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *agreeableness* merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Work-life balance* berperan dalam menjaga kesejahteraan, energi, dan kesiapan psikologis karyawan dalam bekerja, sedangkan *agreeableness* berperan dalam membentuk perilaku kerja yang kooperatif,

peduli, dan mendukung hubungan interpersonal. Kombinasi kedua variabel tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan ritel tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keseimbangan kehidupan kerja serta karakter kepribadian yang mendukung kerja sama dan pelayanan. Temuan ini menjadi kontribusi penelitian dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks karyawan ritel gadget di wilayah Sleman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung lebih mampu menjaga fokus, energi, dan motivasi dalam menyelesaikan tugas serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Selain itu, *agreeableness* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Sleman. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki karakter ramah, kooperatif, peduli, jujur, rendah hati, dan mampu menghindari konflik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam konteks perusahaan ritel, karakter tersebut penting karena pekerjaan karyawan berkaitan langsung dengan pelayanan pelanggan, kerja sama tim, komunikasi, serta kemampuan menjaga hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Secara umum, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta karakter kepribadian yang mendukung kerja sama. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan antara *work-life balance*, *agreeableness*, dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor ritel gadget. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis pekerjaan, tetapi juga oleh kesejahteraan psikologis dan karakter interpersonal karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu Super Dazzle Sleman, dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu *work-life balance* dan *agreeableness*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta memasukkan variabel lain seperti *employee engagement*, motivasi kerja, lingkungan kerja, *burnout*, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

SARAN

Bagi Super Dazzle Sleman, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan *work-life balance* karyawan, terutama melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih terencana dan proporsional. Sistem kerja pada sektor ritel yang menggunakan shift, target penjualan, serta tuntutan pelayanan pelanggan perlu dikelola agar tidak mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan juga dapat memperkuat komunikasi internal dan kerja sama tim agar koordinasi pekerjaan berjalan lebih efektif, terutama pada saat kondisi toko ramai atau ketika karyawan menghadapi tekanan dari pelanggan. Selain itu, atasan perlu memberikan arahan, dukungan, dan kepercayaan kepada karyawan agar mereka lebih mandiri serta percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan pelayanan pelanggan, komunikasi interpersonal, dan pengelolaan emosi juga dapat diberikan secara berkala untuk membantu karyawan menghadapi keluhan pelanggan serta mengurangi tekanan emosional dalam bekerja. Dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan juga dapat mempertimbangkan aspek *agreeableness*, seperti sikap kooperatif, kepedulian, kejujuran, keramahan,

dan kemampuan bekerja sama, karena karakter tersebut relevan dengan pekerjaan ritel yang menuntut pelayanan dan interaksi sosial tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti *employee engagement*, motivasi kerja, lingkungan kerja, *burnout*, kepuasan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada beberapa cabang Super Dazzle atau perusahaan ritel lain agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat dibandingkan antarobjek. Selain itu, jumlah responden dapat diperbesar agar hasil penelitian menjadi lebih representatif. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode campuran, yaitu menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, sehingga fenomena *work-life balance*, *agreeableness*, dan kinerja karyawan dapat dipahami secara lebih mendalam melalui data statistik sekaligus wawancara atau observasi langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Aşkun, V., Raghavan, M., Ajanovic, E., Çizel, R., & Wiernik, B. M. (2024). Personality and Job Performance in Türkiye: Psychometric Meta-analysis of Turkish Studies. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(1), 1–18. <https://doi.org/10.5093/jwop2024a1>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Psychological Assessment Resources.
- Delima, V. J. (2019). Impact of Personality Traits on Employees' Job Performance in Batticaloa Teaching Hospital. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4182213>
- Edelweis, E., Pitriyani, P., & Melia, Y. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 542–552. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14781>
- Efrideyesa, S., & Sulistyowati, P. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(1), 303–331. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i1.5490>
- Firanti, S. N., & Berliyanti, D. O. (2023). Pengaruh Work Environment, Work-Life Balance terhadap Employee Performance pada Karyawan di PT. Nusa Toyotetsu Corporation. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 480. <https://doi.org/10.32493/drbb.v6i5.32061>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Liana, E., Supardi, S., & Susanto, P. C. (2025). DETERMINASI WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KARGO INTERNASIONAL DI JAKARTA. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v15i1.1388>
- Marssel Michael Sengkey, Nova Lisye Sinaulan, Zefanya Marchfirstio. Immanuel Bala, Christyo Erol. Jeremy Luhulima, & Natalia Fabiola Kawung. (2025). Makna Work-Life Balance bagi Karyawan Shift: Studi Fenomenologi pada Pegawai PLN Nusantara Power UP (MNHS). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 714–724. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1454>
- Nanda, E. M., Dewinda, H. R., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Kepribadian Agreeableness Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Haleyora Power Singkarak Sumatera Barat. *Psyche 165 Journal*, 35–43. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.43>
- Novalia, N., Rachmawati, D., & Jumlad, W. (2025). Pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Angkasa Pura Indonesia Bandara Syamsudin Noor. *Huma: Jurnal Sosiologi*,

- 4(1), 38–49. <https://doi.org/10.20527/h-js.v4i1.488>
- Rukmana, S. A., & Winarno, A. (2023). Peran Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Perempuan di Industri Ritel. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6024–6029. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2038>
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sukenik, S., Reizer, A., & Koslovsky, M. (2018). Direct and Indirect Effects of Agreeableness on Overconfidence. *Journal of Individual Differences*, 39(3), 174–181. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000261>
- Tisu, L., Lupşa, D., Virgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Van der Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 24(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581>
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2022). Agreeableness and Its Consequences: A Quantitative Review of Meta-Analytic Findings. *Personality and Social Psychology Review*, 26(3), 242–280. <https://doi.org/10.1177/10888683211073007>
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Yusuf, A., & Dewi, S. (2021). Pengaruh Big Five Personality terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. *Jurnal Khazanah Intelektual*, 5(1), 1066–1085. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v5i1.106>
- Zainab, S., Listianty, D., Ardiansyah, A., & Brilyanto, A. P. (2025). THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION, AND WORK FATIGUE ON THE PERFORMANCE OF GENERATION Z EMPLOYEES IN THE FOOD AND BEVERAGE SECTOR IN CIREBON CITY. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 11(2), 133–144. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v11i2.699>