



Hubungan Antara Stress Kerja dan *Supportive Work Environment* dengan *Work Life Balance* pada Sat. Samapta Polres Kudus

Eko Irwan Kusuma^{1*}, Dhini Rama Dhanial¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus

*Corresponding Author's e-mail: 201860034@std.umk.ac.id

Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

Keywords:

job stress, supportive work environment, work-life balance, police personnel, quantitative research

Abstract: *This study aims to examine the relationship between job stress and supportive work environment with work-life balance among members of the Sat. Samapta Polres Kudus. This topic is considered important due to the high-pressure nature of police work, unpredictable working hours, and mental demands that may disrupt the balance between work and personal life. The research employed a quantitative approach with a survey method, involving 84 police officers as respondents. Data were collected using three psychological scales: job stress scale, supportive work environment scale, and work-life balance scale. Data analysis utilized multiple linear regression and Pearson correlation. The results indicated no significant relationship between job stress or supportive work environment and work-life balance ($p > 0.05$). Thus, both major and minor hypotheses were rejected. Despite the non-significant results, this study underscores the need for a multidimensional organizational approach to support the psychological well-being of police personnel through comprehensive interventions.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Kusuma, E. I., & Dhanial, D. R. (2025). The Hubungan Antara Stress Kerja dan Supportive Work Environment dengan Work Life Balance pada Sat. Samapta Polres Kudus. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 806–815. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4256>

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, kehadiran orang lain sangat penting bagi kelangsungan hidup manusia, sehingga peran anggota kepolisian menjadi krusial. Menjadi seorang polisi berarti memikul tanggung jawab besar untuk mengabdikan pada bangsa dan negara. Polisi dituntut untuk mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi. Banyaknya beban pekerjaan yang harus dijalankan oleh polisi menimbulkan risiko tinggi, seperti kurangnya waktu tidur, minimnya waktu bersama keluarga, hari libur yang tetap digunakan untuk bertugas, bahkan harus jauh dari keluarga yang bisa mengancam keselamatan jiwa [1].

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang sangat bergantung pada sumber daya manusia. Peran SDM sangat vital dalam mendorong pertumbuhan dan keberhasilan institusi, sehingga seleksi menjadi anggota kepolisian melibatkan tahapan tes fisik, psikis, hingga intelegensi, sebagaimana diatur dalam peraturan resmi [2]. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002, fungsi kepolisian meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta pelayanan kepada masyarakat. Personel kepolisian adalah aset penting dalam menjaga stabilitas negara dan kesejahteraan rakyat.

Namun demikian, untuk mencapai kinerja optimal, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam profesi ini [3]. Tantangan *work-life balance* dalam konteks kepolisian tergolong kompleks karena polisi sering kali harus siap bekerja pada waktu yang tidak terduga dan menghadapi kondisi kerja yang berisiko tinggi [4].

Griffin dan Sun menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada polisi sering diperparah oleh tingkat stres kerja yang tinggi serta kurangnya dukungan dari atasan [5]. Kurtz juga menyoroti bahwa aspek gender dan tanggung jawab keluarga memperkuat tekanan psikologis yang dirasakan polisi wanita [6]. Garbarino et al. menemukan adanya kaitan antara stres kerja dan gangguan kesehatan mental dalam unit kepolisian khusus [7], dan Burke serta Mikkelsen menambahkan bahwa stres kronis berdampak pada sikap kerja dan performa polisi secara keseluruhan [8].

Greenhaus dan Allen menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-keluarga menuntut upaya berkelanjutan dari individu dan organisasi guna mengurangi konflik peran dan meningkatkan kualitas hidup [9]. Hal senada dikemukakan Frone, yang menyatakan bahwa *work-life balance* bukan sekadar memisahkan peran kerja dan pribadi, tetapi juga tentang pengelolaan tuntutan ganda secara efektif [10]. Menurut Guest, persepsi terhadap *work-life balance* sangat subjektif, dipengaruhi oleh ekspektasi individu, budaya organisasi, dan nilai sosial [11].

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai gangguan medis, psikologis, dan perilaku, termasuk stres [1]. Di sisi lain, keseimbangan yang baik akan meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab personal, dan kepuasan kerja [12]. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dan kebutuhan personal, termasuk keluarga [13]. Pandangan ini juga diperkuat oleh konsep bahwa *work-life balance* mencakup keterlibatan individu dalam berbagai peran, waktu, komitmen, dan perhatian [14][15].

Dalam konteks kepolisian, keseimbangan ini menjadi semakin penting karena kompleksitas tugas dan peran yang mereka jalani. Anggota polisi yang memiliki *work-life balance* cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi [16]. Dengan demikian, organisasi kepolisian perlu memastikan bahwa anggota mereka mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Wawancara yang dilakukan dengan tiga anggota Sat. Samapta Polres Kudus menunjukkan beban kerja yang tinggi dan minimnya dukungan lingkungan kerja telah menimbulkan stres dan ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi mereka. AA (25 tahun), AJ (23 tahun), dan NN (24 tahun) sama-sama menyatakan kesulitan dalam mengatur waktu antara tugas dan keluarga, serta kurangnya dukungan emosional maupun struktural dari organisasi.

Studi teoritis oleh Greenhaus dan Beutell menjelaskan bahwa stres kerja dan *work-life balance* memiliki hubungan yang erat. Ketika individu mengalami stres kerja yang tinggi, maka konflik peran pun meningkat [17]. Penelitian lain juga mendukung bahwa tingginya tingkat stres kerja mengganggu alokasi energi dan waktu yang dibutuhkan untuk kehidupan pribadi [18]. Sebaliknya, organisasi yang memberikan dukungan untuk menciptakan keseimbangan, misalnya melalui jadwal kerja fleksibel atau program konseling, akan mendorong kinerja dan kesejahteraan pegawai [19][20].

Selain stres kerja, *supportive work environment* turut mempengaruhi *work-life balance*. Matos dan Galinsky menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dan kolega memainkan

peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung keseimbangan hidup [21]. Dukungan ini mengurangi konflik peran dan membuat karyawan lebih mampu mengatur energi serta waktu mereka [22]. Penelitian oleh Uddin dan Sultan membuktikan bahwa lingkungan kerja yang suportif berperan penting dalam meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan, terutama bagi pekerja wanita [23], dan Choi serta Kim menekankan bahwa fleksibilitas dan dukungan sosial sangat penting dalam menurunkan burnout serta meningkatkan efektivitas organisasi [24].

Namun demikian, kajian tentang hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja yang suportif terhadap *work-life balance* dalam konteks satuan polisi seperti Sat. Samapta masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut, dengan judul: "*Hubungan antara Stress Kerja dan Supportive Work Environment dengan Work Life Balance pada Sat Samapta Polres Kudus.*"

LANDASAN TEORI

Work-life balance merupakan suatu kondisi di mana individu mampu menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang dan memuaskan. Greenhaus dan Allen menyatakan bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang terlibat secara setara dalam dua domain tersebut dan merasa puas dengan perannya di masing-masing [25]. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan konflik peran, stres, serta menurunnya kualitas hidup secara keseluruhan. *Work-life balance* mencerminkan keberhasilan individu dalam mengatur waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal.

Untuk memahami konsep *work-life balance* secara lebih komprehensif, Fisher, Bulger, dan Smith mengemukakan empat aspek utama, yaitu: *Work Interference With Personal Life* (WIPL), yaitu sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi; *Personal Life Interference With Work* (PLIW), yaitu pengaruh kehidupan pribadi terhadap kinerja kerja; *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), yaitu kontribusi positif dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan; dan *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL), yaitu dampak positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi [26].

Sementara itu, stres kerja dipahami sebagai kondisi psikologis dan fisiologis akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya [27]. Robbins dan Judge membagi stres kerja menjadi tiga aspek, yaitu aspek fisiologis (seperti kelelahan fisik, sakit kepala, gangguan tidur), aspek psikologis (seperti kecemasan, depresi, dan iritabilitas), dan aspek perilaku (seperti agresivitas, isolasi sosial, dan penurunan produktivitas) [28]. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak buruk pada kesehatan mental maupun fisik, serta berkontribusi terhadap ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Di sisi lain, *supportive work environment* didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang ditandai dengan adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, komunikasi yang terbuka, serta kondisi kerja yang adil dan inklusif [29]. Lingkungan kerja yang suportif dapat membantu individu mengelola tekanan kerja, menumbuhkan rasa aman, dan meningkatkan kepuasan kerja. Kundu dan Lata mengidentifikasi empat aspek dari *supportive work environment*, yaitu: *Perceived Climate* (persepsi terhadap suasana organisasi), *Supervisory Relationship* (hubungan dengan atasan), *Peer Group Interaction* (interaksi antar rekan kerja), dan *Perceived Organizational Support* (dukungan organisasi secara umum) [30].

Teori utama yang mendasari penelitian ini adalah *Work-Family Conflict and Enrichment Theory* yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara peran kerja dan peran keluarga dapat bersifat konflik maupun saling memperkuat. Konflik kerja-keluarga muncul ketika tuntutan kedua domain tersebut saling bertentangan, dan dibedakan menjadi tiga tipe: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* [31]. Sebaliknya, *work-family enrichment* terjadi ketika pengalaman positif dari satu domain memperkaya kinerja atau kualitas hidup dalam domain lain, baik secara instrumental (misalnya keterampilan manajemen waktu) maupun afektif (misalnya emosi positif dari keberhasilan di tempat kerja) [31]. Teori ini relevan untuk memahami bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menguji hubungan antara stres kerja dan *supportive work environment* dengan *work-life balance* pada anggota Sat Samapta Polres Kudus. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel dan menarik kesimpulan berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik [32]. Penelitian ini bersifat inferensial, dengan tujuan menguji hipotesis dan menentukan signifikansi hubungan antara variabel bebas dan terikat berdasarkan probabilitas kesalahan tertentu [33].

Tahapan penelitian dimulai dari studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan lapangan, menyusun instrumen pengukuran berdasarkan aspek-aspek teoretis, melakukan uji coba instrumen (*try out*), serta uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas alat ukur. Setelah itu dilakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner daring kepada subjek penelitian, dilanjutkan dengan analisis data menggunakan perangkat lunak statistik [34].

Instrumen pengukuran disusun berdasarkan aspek teoritis dari masing-masing konstruk. Skala *work-life balance* merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu WIPL, PLIW, PLEW, dan WEPL [35]. Skala stres kerja mengacu pada aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku menurut Robbins dan Judge [36], sedangkan skala *supportive work environment* mengacu pada *aspek perceived climate*, *supervisory relationship*, *peer group interaction*, dan *perceived organizational support* sebagaimana dikemukakan oleh Kundu dan Lata [37]. Masing-masing skala menggunakan model *Likert* 4 poin dengan item *favorable* dan *unfavorable* yang disusun berimbang. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji melalui SPSS 26.0. Item dengan *corrected item-total correlation* < 0,300 dihapus dari skala akhir, dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *alpha Cronbach* di atas 0,80 untuk ketiga skala, menandakan bahwa seluruh instrumen memenuhi kriteria reliabilitas yang baik [38].

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Sat Samapta Polres Kudus. Sampel terdiri dari 84 responden yang diperoleh dengan teknik *quota sampling* hingga kuota terpenuhi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *online* yang disebarluaskan melalui media sosial seperti *WhatsApp*, *Telegram*, dan *Instagram* [39]. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda dan korelasi *Pearson* untuk menguji hipotesis mayor dan minor, dengan bantuan SPSS versi 26 [40]. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan

uji linearitas dengan uji *Deviation from Linearity*. Hasil pengujian asumsi menunjukkan bahwa seluruh data berdistribusi normal dan memenuhi syarat linearitas sehingga analisis parametrik dapat digunakan [41].

Pelaksanaan penelitian berlangsung pada 4 Maret hingga 12 Juni 2025. Penelitian ini juga mencakup seleksi item berdasarkan koefisien validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Peneliti menyadari pentingnya penyusunan alat ukur berbasis teori dan data uji coba lapangan, sehingga item-item yang digunakan dalam penelitian akhir merupakan hasil seleksi dari proses *try out* yang telah dilakukan terhadap 85 responden [42].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara stres kerja dan *supportive work environment* terhadap *work-life balance* pada anggota Sat. Samapta Polres Kudus. Data dikumpulkan dari 84 responden melalui kuesioner daring dan dianalisis menggunakan SPSS 26.0. Karakteristik responden menunjukkan dominasi usia produktif (20–24 tahun) sebesar 64,3%, dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki (96,4%) dan memiliki masa dinas antara 1–3 tahun (51,2%) [43].

Tabel 1.
Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20–24 tahun	54	64.3%
25–30 tahun	22	26.2%
>30 tahun	8	9.5%
Total	84	100%

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap ketiga skala, ditemukan bahwa seluruh instrumen memiliki reliabilitas sangat baik dengan *Cronbach's Alpha* masing-masing di atas 0.80. Skala *work-life balance* terdiri dari 15 item valid, stres kerja 39 item, dan *supportive work environment* 35 item [44].

Uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal dengan nilai signifikansi > 0.05 , memenuhi asumsi untuk analisis parametrik. Selanjutnya, uji linearitas juga menunjukkan hubungan linear antar variabel bebas dan variabel terikat, dengan signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0.315 (untuk stres kerja) dan 0.162 (untuk *supportive work environment*), keduanya > 0.05 [45].

Pada pengujian hipotesis mayor menggunakan regresi linear berganda, hasil menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan *supportive work environment* secara simultan terhadap *work-life balance* ($R^2 = 0.023$, $p = 0.557$) [46].

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R^2	F	Sig. (p)
1	0.151	0.023	0.592	0.557

Sementara itu, uji hipotesis minor pertama untuk hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* menunjukkan koefisien korelasi 0.112 dengan $p = 0.210$ (> 0.05), yang

berarti tidak signifikan. Artinya, tidak ditemukan hubungan negatif antara stres kerja dan *work-life balance* sebagaimana diasumsikan sebelumnya [47].

Tabel 3.
Hasil Korelasi Stres Kerja dengan Work Life Balance

Variabel	R	R ²	Sig. (p)
Stres Kerja – WLB	0.112	0.013	0.210

Uji hipotesis minor kedua yang menguji hubungan antara *supportive work environment* dan *work-life balance* juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($R = 0.106$, $p = 0.237$). Hal ini menunjukkan bahwa *supportive work environment* tidak berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan *work-life balance* pada populasi yang diteliti [48].

Tabel 4.
Hasil Korelasi Supportive Work Environment dengan Work Life Balance

Variabel	R	R ²	Sig. (p)
Supportive Work Env – WLB	0.106	0.011	0.237

Hasil-hasil ini memperlihatkan bahwa, meskipun secara teoritis stres kerja dan lingkungan kerja yang mendukung memengaruhi *work-life balance* [49][50], dalam konteks penelitian ini tidak ditemukan korelasi yang signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor eksternal lain seperti ketahanan pribadi, fleksibilitas individu, atau peran budaya organisasi yang tidak diteliti dalam studi ini [51].

Selain itu, karakteristik unik satuan tugas seperti Sat. Samapta yang menghadapi beban kerja dinamis, tugas mendadak, dan tekanan operasional tinggi membuat persepsi terhadap stres dan dukungan organisasi menjadi sangat bervariasi. Studi sebelumnya menyatakan bahwa keberhasilan implementasi *work-life balance* juga ditentukan oleh keterlibatan aktif organisasi dalam menyediakan dukungan struktural dan psikososial [52].

Dengan demikian, meskipun hasil statistik menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan, secara konseptual penting untuk tetap memperhatikan kedua faktor tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia di tubuh kepolisian. Penelitian lanjutan dengan desain longitudinal atau pendekatan campuran mungkin diperlukan untuk memahami dinamika psikologis yang lebih mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 84 anggota Sat. Samapta Polres Kudus, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan *supportive work environment* terhadap *work-life balance*, baik secara simultan maupun parsial. Hasil ini bertentangan dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi secara umum berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta bahwa lingkungan kerja yang suportif mendukung terbentuknya *work-life balance* yang lebih baik.

Secara reflektif, temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar stres kerja dan *supportive work environment* dapat memengaruhi persepsi dan realitas keseimbangan hidup kerja pada personel kepolisian. Kemungkinan lain adalah adanya

bentuk adaptasi psikologis atau mekanisme coping khusus yang dimiliki oleh aparat keamanan dalam menghadapi tekanan kerja tinggi.

Rekomendasi dari penelitian ini adalah agar institusi kepolisian, khususnya satuan operasional seperti Sat. Samapta, lebih memperhatikan penyediaan dukungan struktural maupun psikososial secara menyeluruh. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dan memasukkan variabel-variabel lain seperti coping mechanism, keterlibatan keluarga, atau budaya organisasi guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai work-life balance dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh anggota Sat. Samapta Polres Kudus yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan waktu serta kejujuran dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada Kapolres Kudus dan jajaran yang telah memberikan izin dan akses dalam pelaksanaan penelitian lapangan.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan koreksi yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini. Tidak lupa, penulis mengapresiasi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lain yang telah terlibat secara tidak langsung dalam penyusunan dan penyelesaian penelitian ini, baik melalui diskusi akademik, bantuan teknis, maupun dukungan moral selama proses berlangsung.

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan serta peningkatan kesejahteraan psikologis personel kepolisian di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- [1] S. Nurhasanah, “*Work-life balance* dan Stres Kerja pada Profesi Kepolisian,” *Jurnal Psikologi*, vol. 12, no. 2, pp. 135–145, 2021.
- [2] Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, “Peraturan Kapolri Nomor 10 Tahun 2016 tentang Penerimaan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia,” Jakarta: Polri, 2016.
- [3] J. H. Greenhaus and T. D. Allen, “Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature,” in *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington, DC: American Psychological Association, 2011.
- [4] M. L. Griffin and I. Y. Sun, “Do Work-Family Conflict and Resilience Mediate Police Stress and Burnout: A Study of Officers in Taiwan,” *Policing: An International Journal*, vol. 41, no. 4, pp. 418–432, 2018.
- [5] Ibid.
- [6] D. L. Kurtz, “Roll Call and the Second Shift: The Influences of Gender and Family on Police Stress,” *Police Practice and Research*, vol. 13, no. 1, pp. 71–86, 2012.
- [7] S. Garbarino, G. Cuomo, C. Chiorri, and C. Magnavita, “Association of Job Stress with Sleep Disorders in Police Officers: A Cross-Sectional Study,” *BMJ Open*, vol. 3, no. 10, e002665, 2013.
- [8] R. J. Burke and A. Mikkelsen, “Burnout among Norwegian Police Officers: Potential Antecedents and Consequences,” *International Journal of Stress Management*, vol. 13, no. 1, pp. 64–83, 2006.
- [9] J. H. Greenhaus and T. D. Allen, op. cit.

- [10] M. R. Frone, "Work–Family Balance," in *Handbook of Work–Family Integration*, J. Greenhaus and R. Beutell, Eds. New York: Academic Press, 2003, pp. 143–162.
- [11] D. E. Guest, "Perspectives on the Study of Work–Life Balance," *Social Science Information*, vol. 41, no. 2, pp. 255–279, 2002.
- [12] C. Cahyathi and I. G. A. M. Riana, "Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 12, no. 2, pp. 2341–2358, 2023.
- [13] F. Balqis, R. Setyabudi, and I. D. Dharma, "Work Life Balance: Konsep, Faktor, dan Dampaknya," *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, vol. 7, no. 2, pp. 124–132, 2021.
- [14] N. Nursyianah, "Konsep *Work-life balance* dalam Perspektif Individu Bekerja," *Jurnal Psikologi Insight*, vol. 7, no. 1, pp. 55–64, 2019.
- [15] A. Sembiring, "Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Pekerja di Sektor Formal," *Jurnal Psikologi Terapan*, vol. 11, no. 1, pp. 21–30, 2021.
- [16] M. Azzahra and Y. Ernawati, "Pentingnya *Work-life balance* dalam Kinerja Pegawai Kepolisian," *Jurnal Sumber Daya Manusia*, vol. 6, no. 1, pp. 89–96, 2024.
- [17] J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Sources of Conflict between Work and Family Roles," *Academy of Management Review*, vol. 10, no. 1, pp. 76–88, 1985.
- [18] M. J. Schabracq and C. L. Cooper, *The Psychology of Work and Health*, 4th ed., London: Wiley-Blackwell, 2000.
- [19] S. E. Anderson, R. S. Coffey, and R. T. Byerly, "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work–Family Conflict and Job-Related Outcomes," *Journal of Management*, vol. 28, no. 6, pp. 787–810, 2002.
- [20] J. M. Haar, D. H. Brougham, and D. R. Roche, "Testing a New Measure of Work–Life Balance: A Study of Parent and Non-Parent Employees from New Zealand," *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, no. 19, pp. 2724–2744, 2014.
- [21] K. Matos and E. Galinsky, "2014 National Study of Employers," Families and Work Institute, New York, 2014.
- [22] E. E. Kossek, S. Pichler, K. Bodner, and L. B. Hammer, "Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support," *Personnel Psychology*, vol. 64, no. 2, pp. 289–313, 2011.
- [23] M. J. Uddin and S. Sultan, "Impact of Supportive Work Environment on Work–Life Balance: Evidence from the Banking Sector in Bangladesh," *Asian Journal of Research in Business and Management*, vol. 3, no. 1, pp. 27–35, 2021.
- [24] S. Choi and Y. Kim, "Work–Life Balance and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Perceived Supervisor Support," *International Review of Public Administration*, vol. 17, no. 1, pp. 63–76, 2012.
- [25] J. H. Greenhaus and T. D. Allen, "Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature," in *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2nd ed., Washington, DC: American Psychological Association, 2011, pp. 165–183.
- [26] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, 2009.
- [27] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th ed., Boston: Pearson Education, 2015.

- [28] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 12th ed., Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [29] F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed., New York: McGraw-Hill, 2011.
- [30] S. K. Kundu and K. Lata, "Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement," *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 25, no. 4, pp. 703–722, 2016.
- [31] J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Sources of conflict between work and family roles," *Academy of Management Review*, vol. 10, no. 1, pp. 76–88, 1985.
- [32] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 4th ed., Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2020.
- [33] S. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- [34] D. A. de Vaus, *Surveys in Social Research*, 6th ed., New York: Routledge, 2013.
- [35] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, 2009.
- [36] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th ed., Boston: Pearson Education, 2015.
- [37] S. K. Kundu and K. Lata, "Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement," *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 25, no. 4, pp. 703–722, 2016.
- [38] J. C. Nunnally and I. H. Bernstein, *Psychometric Theory*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill, 1994.
- [39] R. Creswell, *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, 5th ed., Boston: Pearson, 2015.
- [40] L. G. R. Kerlinger and H. B. Lee, *Foundations of Behavioral Research*, 4th ed., Orlando: Harcourt College Publishers, 2000.
- [41] J. Pallant, *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*, 7th ed., London: Routledge, 2020.
- [42] R. A. Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, 5th ed., Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2021.
- [43] Hasil olahan data primer, Desember 2024 – Juni 2025.
- [44] Uji validitas dan reliabilitas instrumen, data penelitian tidak dipublikasikan, 2025.
- [45] Hasil uji asumsi klasik normalitas dan linearitas, output SPSS, 2025.
- [46] Hasil uji regresi linear berganda, output SPSS, 2025.
- [47] Hasil uji korelasi stres kerja terhadap work-life balance, output SPSS, 2025.
- [48] Hasil uji korelasi supportive work environment terhadap work-life balance, output SPSS, 2025.
- [49] J. H. Greenhaus and T. D. Allen, "Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature," in *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2nd ed., Washington, DC: American Psychological Association, 2011, pp. 165–183.
- [50] E. E. Kossek, S. Pichler, K. Bodner, and L. B. Hammer, "Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support," *Personnel Psychology*, vol. 64, no. 2, pp. 289–313, 2011.
- [51] D. L. Kurtz, "Roll Call and the Second Shift: The Influences of Gender and Family on Police Stress," *Police Practice and Research*, vol. 13, no. 1, pp. 71–86, 2012.

- [52] K. Matos and E. Galinsky, "2014 National Study of Employers," Families and Work Institute, New York, 2014.