

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Stress* Pada Anggota Polisi di Kepolisian Resort (Polres) Gorontalo

Ayu Etika Nurhamidin¹, Fendi Ntobuo², Lenny Syamsuddin³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Article Info

Article history:

Received Sep, 2026

Revised Sep, 2026

Accepted Sep, 2026

Kata Kunci:

Work Life Balance, Work Stress,
Anggota Polisi, Polres Gorontalo

Keywords:

Work-Life Balance, Work Stress,
Police Officers, Gorontalo
Department

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan pekerjaan pada anggota kepolisian yang meliputi jadwal kerja tidak menentu, system piket, tugas mendadak sertaketerbatasan waktu bersama keluarga yang berpotensi menimbulkan stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian relasional. Populasi penelitian adalah polisi pada tiga satuan kerja yaitu Reskrim, sabhara, dan Narkotika di Polres Gorontalo yang berjumlah 336 orang, dengan sampel sebanyak 78 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Work Life Balance*. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,643. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407% terhadap *Work Life Balance* berkontribusi sebesar 40,7% terhadap *Work Stress*, sedangkan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kurangnya dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja, kepuasan kerja, serta faktor kepribadian individu seperti kemampuan mengelola emosi dan ketahanan psikologis masing-masing anggota polisi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* yang dimiliki anggota polisi, maka semakin rendah tingkat *Work Stress* yang dialami.

ABSTRACT

This research is motivated by the high work demands placed on police officers, including irregular work schedules, shifts, sudden assignments, and limited time with family, all of which can potentially lead to work stress. This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance on Work Stress among police officers at the Gorontalo Police Department. This study used a quantitative approach with a correlational approach. The study population was 336 police officers from three work units: Criminal Investigation, Mobile Brigade, and Narcotics at the Gorontalo Police Department. A sample of 78 respondents was selected using the Work-Life Balance scale. Data analysis used simple linear regression with the help of SPSS. The results showed that Work-Life Balance had a negative and significant effect on Work Stress among police officers at the Gorontalo Police Department, with a significant value of 0.000 ($P < 0.05$) and a regression

coefficient of -0.643. The coefficient of determination (R^2) of 0.407 indicates that Work-Life Balance contributes 40.7% to Work Stress, while the remaining 59.3% is influenced by factors outside the study, such as excessive workload, an unfavorable work environment, role conflict between work personal life demands, lack of social support from superiors and coworkers, job satisfaction, and individual personality factors such as the ability to manage emotions and psychological resilience of each police officer. Therefore, it can be concluded that the higher a police officer's Work-Life Balance, the lower their Work Stress level.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Ayu Etika Nurhamidin

Institution: Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Email: ayuetikanurhamidin@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sebagai aparat penegak hukum, anggota kepolisian dituntut untuk selalu siap menjalankan tugas dalam berbagai kondisi, termasuk situasi yang berisiko tinggi, penuh tekanan, serta memiliki jadwal kerja yang tidak menentu. Kondisi tersebut menjadikan profesi polisi sebagai salah satu pekerjaan dengan tingkat tuntutan kerja yang tinggi dibandingkan profesi lainnya (Tararipa, 2022).

Tingginya tuntutan pekerjaan pada anggota kepolisian dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu. Polisi sering menghadapi beban kerja yang berat, jam kerja Panjang, kurangnya waktu istirahat, serta tekanan sosial dalam menjalankan tugas pelayanan dan penegakan hukum. Selain itu, anggota kepolisian juga dituntut untuk tetap profesional dalam menghadapi konflik, kriminalitas, maupun situasi darurat di masyarakat. Kondisi kerja seperti ini berpotensi menimbulkan stress kerja apabila tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya (Mendila & Terbuka; 2021).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Robbins (2005) menjelaskan bahwa stress kerja terjadi Ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting namun sulit dikendalikan atau melebihi kemampuan yang dimiliki. Stres kerja dapat berdampak pada kondisi fisiologis, psikologis, maupun perilaku individu, seperti kelelahan, kecemasan, penurunan konsentrasi, hingga menurunnya produktivitas kerja. Pada profesi kepolisian, stress kerja menjadi isu penting karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan, pengambilan keputusan, serta profesionalisme anggota polisi dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap munculnya stress kerja adalah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas di luar pekerjaan. Individu yang

mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, kepuasan hidup yang lebih baik, serta mampu mengelola tekanan kerja secara efektif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan konflik peran, kelelahan emosional dan peningkatan stress kerja (Fisher, 2001).

Dalam konteks profesi kepolisian, *Work Life Balance* menjadi tantangan tersendiri karena anggota polisi sering kali harus mengorbankan waktu pribadi demi menjalankan tugas negara. Jam kerja yang Panjang, system piket, serta tingginya tuntutan pelayanan masyarakat menyebabkan anggota polisi memiliki keterbatasan waktu bersama keluarga dan waktu memulihkan fisik maupun psikologis. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas *Work Life Balance* dan meningkatkan resiko stress kerja pada anggota kepolisian (Sari,2024)

Penelitian ini merumuskan dua hipotesis:

Ha: Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Work Life Belence* terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Belence* terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo

Temmuhan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur psikologi industry dan organisasi, khususnya terkait pengaruh antara *Work Life Balance* dan *Work Stress* pada anggota kepolisian. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan empiris bagi pengembangan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis personel. Selanjutnya, artikel ini disajikan dalam empat bagian, yaitu tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Hasil dan Pembahasan, serta Penutup.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Stress*

Work Stress merupakan kondisi keterangan fisik dan psikologis yang muncul akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Robbins (2005) menjelaskan bahwa stress kerja terjadi Ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting namun sulit dikendalikan atau melebihi kemampuan yang dimiliki. Sejalan dengan itu, Gibson (2011) menyatakan bahwa stres kerja merupakan respons penyesuaian yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis di lingkungan kerja yang berlebihan. Sementara itu, Luthans (2016) mendefinisikan stress kerja sebagai respons adaptif individu terhadap berbagai tuntutan fisik dan psikologis di lingkungan kerja.

2.2 *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas di luar pekerjaan. Fisher (2001) menjelaskan bahwa Work Life Balance merupakan bentuk keselarasan antara aktifitas kerja dan aktivitas non-kerja yang mendukung kebutuhan serta prioritas individu. Individu yang mampu mencapai keseimbangan antara kedua aspek tersebut cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan individu yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.3 *Pengaruh Work Life Balance dan Work Stress*

Pengaruh antara Work Life Balance dan Work Stress dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources Theory (COR Theory) yang menyatakan bahwa individu akan mengalami kehilangan atau ancaman kehilangan. Sebaliknya, individu yang mampu mempertahankan dan mengelola sumber daya tersebut dengan baik cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah.

Work Life Balance memungkinkan individu untuk mengalokasikan waktu dan energi secara proposional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Ketika keseimbangan kehidupan kerja tercapai, individu memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemulihan fisik dan mental, memperoleh dukungan sosial dari keluarga, serta meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap anggota *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo. Semakin tinggi *Work Life Balance* yang dimiliki polisi, maka rendah tingkat *Work Stress* yang dialaminya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Stress* anggota polisi di Kepolisian Resort (Polres) Gorontalo. Memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, jadwal kerja yang tidak menentu, sistem piket, serta tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat yang berpotensi menimbulkan stress kerja.

Sumber data dalam penelitian ini adalah primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 336 anggota polisi yang berasal dari tiga satuan kerja, yaitu Reserse Kriminal (Reskrim), Sabhara, dan Narkotika. Sampel penelitian sebanyak 78 responden yang ditentukan menggunakan Teknik random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologi berbentuk skala likert. Variabel *Work Life Balance* diukur berdasarkan aspek stress kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2005), yang meliputi gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur mampu mengukur variable penelitian secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji parametrik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Selama proses penelitian, kendala yang dihadapi peneliti adalah keterbatasan waktu responden dalam mengisi kuesioner karena padatnya jadwal kerja dan tugas kedinasan anggota kepolisian. Namun demikian, kendala tersebut dapat diatasi melalui koordinasi dengan pihak Polres Gorontalo sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan dengan baik.

Keunggulan metode yang digunakan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif dengan Teknik random sampling yang memungkinkan data diperoleh secara lebih objektif dan representatif. Selain itu, penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo yang masih jarang

diteliti, sehingga mampu memberikan Gambaran empiris mengenai kondisi psikologis anggota kepolisian pada konteks organisasi kepolisian di wilayah Gorontalo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig.	Standar Sig.	Keterangan
Woirk Liife Balance	0,200	0,05	Noirmal
Woirk Stress	0,089	0,05	Noirmal

Sumber: Hasil Oilahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel dii atas, diiketahuui bahwa nilaii siigniifiikansii variabel *Woirk Liife Balance* sebesar 0,200 dan variabel *Woirk Stress* sebesar 0,089. Kedua variabel memiliki nilaii siigniifiikansii lebih besar darii 0,05, sehingga dapat diisimpulkan bahwa data peneliitian berdiistribusii noirmal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analiisiis regresii liniiier sederhana.

2. Hasil Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Standar Sig.	Keterangan
Woirk Liife Balance terhadap Woirk Stress	0,317	0,05	Linear

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan tabel dii atas, diiperoileh nilaii siigniifiikansii Deviiatiioin froim Liineariity sebesar 0,317 ($> 0,05$). Hal iinii menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Woirk Liife Balance* dan *Woirk Stress* bersiifat linier, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analiisiis regresii liniiier sederhana.

3. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Erroir	Beta		
(Coinstant)	78,452	6,847		11,458	0,000
Woirk Liife Balance	-0,643	0,089	-0,638	-7,218	0,000

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji analiisiis regresii liniiier sederhana dii atas, diiketahuui bahwa variabel *Woirk Liife Balance* (X) berpengaruh siigniifiikan terhadap *Woirk Stress* (Y). Hal iinii diitunjukkan oleh nilaii siigniifiikansii sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilaii t-hitung sebesar -7,218.

Hasil analiisiis regresii menunjukkan nilaii koefisiien regresii sebesar -0,643 yang berarti bahwa *Woirk Liife Balance* memiliki pengaruh negatiif terhadap *Woirk Stress*. Artinya, semakiin tiinggii tiingkat *Woirk Liife Balance* anggota poiliisii, maka tiingkat *Woirk Stress* cenderung menurun. Sebaliknya, semakiin rendah *Woirk Liife Balance*, maka tiingkat *Woirk Stress* cenderung meniingkat.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y=78.452-0.643X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work Life Balance* akan menurunkan skor *Work Stress* sebesar 0,643. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,638 ^a	0,407	0,399	4,281

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,407. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,7% variabel *Work Stress* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance*. Sedangkan sisanya sebesar 59,3% ($100\% - 40,7\% = 59,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi tingkat *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Stress* pada anggota polisi di Polres Gorontalo. Hasil analisis regresi linear sederhana memperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,643 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* yang dimiliki anggota polisi, maka semakin rendah tingkat *Work Stress* yang dialaminya. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan kontribusi sebesar 40,7% terhadap *Work Stress*, sedangkan 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Penelitian ini menemukan bahwa *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja anggota kepolisian. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi *Work Stress*. Masih terdapat faktor lain yang tidak diteliti, seperti beban kerja, lingkungan kerja, konflik peran, dukungan sosial, kepuasan kerja, dan karakteristik kepribadian individu yang dapat berkontribusi terhadap munculnya stres kerja pada anggota polisi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan Conservation of Resources (COR) Theory yang menjelaskan bahwa individu akan mengalami stres ketika sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial, berkurang atau terancam hilang. Sebaliknya, individu yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan sehingga tingkat stres yang dialami menjadi lebih rendah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Budaya (2018) serta Edward dan Faris (2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap tingkat stres kerja.

Menurut peneliti, karakteristik pekerjaan anggota kepolisian yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, jadwal kerja yang tidak menentu, sistem piket, serta tugas mendadak menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek penting dalam menjaga kesehatan psikologis anggota. Ketika anggota polisi mampu membagi waktu dan perannya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka tekanan kerja yang dirasakan cenderung lebih mudah dikendalikan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada anggota polisi di Polres Gorontalo dengan satu variabel prediktor, yaitu Work Life Balance. Oleh karena itu, hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh anggota kepolisian di Indonesia yang memiliki karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Namun demikian, penggunaan teknik random sampling memberikan peluang yang cukup baik untuk menggambarkan kondisi anggota polisi di Polres Gorontalo.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pentingnya Work Life Balance dalam menurunkan Work Stress pada profesi dengan tuntutan kerja tinggi. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi institusi kepolisian dalam menyusun kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja anggota. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi Work Stress sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan psikologis anggota kepolisian.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan terhadap 78 responden anggota kepolisian di Polres Gorontalo, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar -0,643, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa dugaan awal peneliti terbukti benar secara ilmiah, yaitu Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Stress pada anggota kepolisian di Polres Gorontalo. Arah pengaruh yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Work Life Balance yang dimiliki anggota kepolisian, seperti tersedianya waktu istirahat yang cukup dan waktu bersama keluarga yang memadai, maka tingkat stres kerjanya akan semakin rendah. Sebaliknya, apabila keseimbangan kehidupan kerja terganggu akibat jadwal piket, tugas mendadak, dan jam kerja yang tidak menentu, maka stres kerja anggota kepolisian akan cenderung meningkat. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Stress pada anggota kepolisian di Polres Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar -0,643. Artinya, semakin tinggi Work Life Balance yang dimiliki anggota kepolisian, maka semakin rendah tingkat Work Stress yang dialami.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. Laras. (2019). *Pengaruh Pengetahuan Pajak, Persepsi Atas Efektivitas Sistem Perpajakan dan Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak PPh Pasal 21 dalam Melapor SPT (Studi pada Dosen ASN di Politeknik Negeri Semarang Maulina)*. 5(1), 1–9.
- Al-Asqolani, A. M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Sabar terhadap*. (8.5.2017), 2003–2005.
- Allen, G., &. (2011). *The Influence of Work-Life Balance on Employee Productivity: A Literature Review in the Context of Modern Companies*. 2(4), 385–396.
- Aura, R. R., Lutfiyani, M., Manik, S. P., & Prameswari, A. S. (2024). *Work Life Balance Ditinjau dari Beban Kerja Polisi*. 1(July), 1–5.

- Azwar. (2012). *Peningkatan Keberanian Berbicara dalam Belajar Bahasa Indonesia melalui Pembelajaran Tematik dengan Media Gambar Cerita*. 01, 1–23.
- Azzahra, Q. A., & Ernawati, S. (2024). *Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polisi Polres Karanganyar*. 3(3).
- Budaya, A. A. (2018). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Stress pada Anggota Polisi di Polres Kediri*.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2010). NIH Public Access. 62(10), 1–20. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Clark. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*. 556–581.
- Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). *The Effect of Work Life Balance and Work Stress on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at The Office of The Ministry of Religion, South Tapanuli Regency*. 1321–1328.
- Fanani, A. (2016). *Bagaimana Mahasiswa Mengatasi Tekanan dan Stress yang Dialami Mahasiswa Saat Mengerjakan Skripsi*. *Etheses IAIN Kediri*, 1–23.
- Folkman, L., &. (1984). *Keseimbangan Theory (Role Balance Theory)*. *AIOL*, 436–604. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1rfzzb7.8>
- Fisher, G. G. (2001). *Work-Personal Life Balance: A Construct Development Study (Unpublished Doctoral Dissertation)*. In *Journal of Allergy and Clinical Immunology*.
- Gibson. (2011). *Penyebab Stres Kerja*. *Work Stress*, 12(2004), 6–25.
- Ghozali. (2018). *Alpha Cronbach's dengan Uji Reliabilitas*. 04(02), 1–11.
- Greenberg. (2013). *The Effects of Work Stress on Employees Performance in the Banking Sector of Cameroon: Case of NFC Bank PLC Cameroon*. *Business and Economic Research*, 11(1), 39. <https://doi.org/10.5296/ber.v11i1.17980>
- Hasanah, M. (2019). *Hasanah Muhimmatul. Stres dan Solusinya dalam Perspektif Psikologi dan Islam*. *Jurnal Ummul Qura*, XIII(1), 104–116.
- Laporan Penelitian, B. A. B., & Penelitian, M. (2016). *BAB III sudah direvisi*. 80–121.
- Likert, R. (1932). *Escala Likert*. 2.
- Lutfiani, M. (2025). *Mengelola Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan: Dampak Burnout dan Peran Penting Kepuasan Kerja*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22(2), 205–220. <https://doi.org/10.36406/jam.v22i2.238>
- Lumantow, F. X. S. G. M. S. R. Y. (n.d.). F. X. Sinaulan, G. M. Sendow, R. Y. Lumantow *Satisfaction pada Personel Ditlantas Polda Sulut The Effect of Work Life Balance, Burnout, and Compensation on Job Satisfaction of North Sulawesi Regional Police Traffic Personnel*. *Jurnal EMBA*, 13(03), 847–858.
- Luthans. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (The Effect of Work Stress and Work Motivation on Job Satisfaction at the Traffic Police Unit of the Makassar Polrestabes)*. In *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)* (Vol. 2, Number 1).
- M. Gani Gynastiar, & Mangundjaya, W. L. (2025). *Work-Life Balance sebagai Prediktor Stres Kerja di Kalangan Pegawai Dinas X Pemda Kabupaten Bekasi*. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 3(3), 90–95. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3.2228>
- Mendila, V., & Universitas Terbuka. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi*. 1(4), 427–432.
- Mukhlis, H., Harlianty, R. A., & Madila, L. (2024). *Job Stress and Its Influence on University Staff's Quality of Life: The Importance of Work-Life Balance and Coworker Support*. *Majalah Kesehatan Indonesia*, 5(2), 71–80. <https://doi.org/10.47679/makein.2024213>
- Nazir. (2014). *Sampel Penelitian*. 167–186.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Reliabilitas*.
- Pascasarjana, S., Tinggi, S., & Kepolisian, I. (2023). *Peran Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam*. 17(14).
- Permatasari, W. T., Alfira, N., Trisnawati, V., & Aprilia, J. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Lembaga Kepolisian*. 1(June), 363–367.
- Putra, R. S., & Universitas. (2020). *Work Life Balance pada Pejabat Wanita yang Ada di Salah Satu Universitas di Indonesia*. *Ecopreneur*.12, 3(2), 119. <https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>
- Robbins, P. (2005). *Organizational Behavior*.
- Sari, M. P. (2024). *Anteseden dari Work-Life Balance pada Polisi*. 2(1), 75–84.
- Schermerhorn. (2005). *Management*. 1–18.
- Sugiyono. (2011). *Teknik Pengumpulan Data*. 10, 315–325.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Analisis Teks, Cara Menulis Artikel untuk Jurnal Nasional dan Internasional)*. 2021.

- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Definisi Populasi*. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Tasarripa, K. (2022). *Tugas dan Fungsi Kepolisian sebagai Penegak Hukum*. 1.
- Work, P., Balance, L., Kompensasi, D. A. N., Job, T., Sinaulan, F. X., Sendow, G. M., & Lumantow, R. Y. (n.d.). *F. X. Sinaulan, G. M. Sendow, R. Y. Lumantow Satisfaction pada Personel Ditlantas Polda Sulut The Effect of Work Life Balance, Burnout, and Compensation on Job Satisfaction of North Sulawesi Regional Police Traffic Personnel*. *Jurnal EMBA*, 13(03), 847–858.
- Yulian Budiono, A. (2022). *Hubungan Beban Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Wisata di Bukit Panguk Yogyakarta Skripsi*. *Walisongo Repository*, 12. https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/19532/1/Skripsi_1707016068_Ade_Yulian_Budiono.pdf
- Zakiyyatul Fitri Ilmiyah, M. I. A. (2025). *Analisis Hubungan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kinerja*. *Jurnal Paradoks, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMI*, 8(2), 1502–1511.