

Work-Life Balance and Performance: Perceived Organizational Support as Moderator among Brimob Personnel

(Work-Life Balance dan Kinerja: Perceived Organizational Support sebagai Moderator pada Personel Brimob)

Yuni Darti ^{a,1*}, Siti Aisyah ^{a,2}, Patisina ^{a,3}

^a Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

E-mail: ¹yunitriseta@gmail.com; ²sitiaisyah@staff.uma.ac.id; ³patisina@staff.uma.ac.id

*Corresponding Author: yunitriseta@gmail.com (Yuni Darti).

ARTICLE INFO

Received: 10 June 2026
Revised: 27 August 2026
Accepted: 1 September 2026

How to Cite:

Darti, Y., Aisyah, S., & Patisina. (2026). Work-Life Balance and Performance: Perceived Organizational Support as Moderator among Brimob Personnel. *Jurnal IPTEK Bagi Masyarakat*, 6(2), 430-441. <https://doi.org/10.55537/j-ibm.v6i2.1743>

ABSTRACT

This study examines the effect of work-life balance on personnel performance and tests perceived organizational support as a moderating variable among personnel of the Mobile Brigade Unit (Brimob), North Sumatra Regional Police. A quantitative explanatory design involved 232 respondents. Work-life balance and perceived organizational support were measured using questionnaire-based psychological scales, while performance data were obtained from official personnel records. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.0. Work-life balance was positively associated with perceived organizational support ($\beta = 0.527$, $t = 10.612$, $p < 0.001$) and performance ($\beta = 0.309$, $t = 4.154$, $p < 0.001$). Perceived organizational support was also positively associated with performance ($\beta = 0.347$, $t = 4.389$, $p < 0.001$). The interaction effect was positive and significant ($\beta = 0.117$, $t = 2.020$, $p = 0.044$), indicating that organizational support strengthens the positive relationship between work-life balance and performance. The findings underscore the importance of workload management, recovery opportunities, supportive leadership, and personnel well-being in high-demand police work.

Keywords:

performance; work-life balance; perceived organizational support; police personnel; moderation

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja personel serta menguji perceived organizational support sebagai variabel moderator pada personel Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Penelitian menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan 232 responden. Work-life balance dan perceived organizational support diukur melalui skala psikologis, sedangkan kinerja menggunakan dokumentasi penilaian resmi personel. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 3.0. Work-life balance berhubungan positif dengan perceived organizational support ($\beta = 0,527$; $t = 10,612$; $p < 0,001$) dan kinerja ($\beta = 0,309$; $t = 4,154$; $p < 0,001$). Perceived organizational support juga berhubungan positif dengan kinerja ($\beta = 0,347$; $t = 4,389$; $p < 0,001$). Efek interaksi positif dan signifikan ($\beta = 0,117$; $t = 2,020$; $p = 0,044$), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memperkuat hubungan positif antara work-life balance dan kinerja. Temuan menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, kesempatan pemulihan, dukungan pimpinan, dan kesejahteraan personel pada pekerjaan kepolisian dengan tuntutan tinggi.

Kata kunci:

kinerja; work-life balance; perceived organizational support; personel kepolisian; moderasi

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan konsisten. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu, karakteristik pekerjaan, serta lingkungan organisasi. Individu yang memiliki kemampuan kerja yang baik belum tentu dapat mempertahankan kinerja secara optimal apabila menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, keterbatasan waktu pemulihan, konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta rendahnya dukungan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis dan organisasional yang dapat mempertahankan kinerja menjadi semakin penting, terutama pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan yang memiliki risiko

dan tuntutan operasional tinggi.

Konteks tersebut menjadi relevan pada Satuan Brigade Mobil (Brimob) Polda Sumatera Utara. Berbeda dengan organisasi sipil yang pada umumnya memiliki pola kerja relatif lebih terstruktur dan dapat diprediksi, personel Brimob bekerja dalam lingkungan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, kedisiplinan, respons cepat, serta kemampuan menghadapi situasi yang berpotensi membahayakan keselamatan. Tugas Brimob meliputi penanggulangan terorisme, penanganan kerusuhan massa, penegakan hukum berisiko tinggi, penjinakan bahan peledak, pencarian dan penyelamatan, serta dukungan terhadap operasi kepolisian lainnya. Karakteristik tugas tersebut menyebabkan personel dapat menghadapi jam kerja yang tidak selalu terprediksi, perubahan penugasan secara mendadak, tekanan psikologis, tuntutan fisik, serta kewajiban untuk tetap berada dalam kondisi siap operasional. Konsekuensinya, batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi lebih sulit dikelola dibandingkan pada pekerjaan dengan ritme dan risiko yang relatif stabil.

Urgensi kajian mengenai kinerja personel juga terlihat dari capaian kinerja Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Laporan kinerja menunjukkan bahwa realisasi indikator utama kualitas penanggulangan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat berkadar dan berintensitas tinggi pada triwulan I mencapai 92,13% dari target 95,97%. Sementara itu, capaian semester II tahun 2024 menunjukkan distribusi kinerja dalam kategori cukup sebesar 2%, baik 28%, baik sekali 63%, dan excellence sebesar 7%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar personel telah memiliki capaian kerja yang baik, masih terdapat ruang untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Upaya peningkatan profesionalitas melalui pelatihan, pembekalan peraturan, pemeliharaan sarana, dan peningkatan kemampuan teknis menjadi penting, tetapi kinerja personel juga perlu dipahami dari aspek psikologis dan dukungan organisasional.

Kinerja merupakan kontribusi individual terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam konteks pekerjaan kepolisian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga dengan ketepatan pengambilan keputusan, kesiapan operasional, dan kemampuan mempertahankan efektivitas di bawah tekanan. Pengukuran kinerja individual karena itu perlu dipahami sebagai konstruk multidimensional yang mencakup performa tugas dan perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2013).

Salah satu faktor yang berpotensi mendukung keberlanjutan kinerja adalah work-life balance, yaitu kemampuan individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara kompatibel (Kalliath & Brough, 2008). Pada profesi kepolisian, isu ini menjadi penting karena jam kerja, kesiapsiagaan, risiko keselamatan, dan penugasan mendadak dapat membatasi waktu pemulihan. Studi pada anggota Polda Metro Jaya menunjukkan bahwa work-life balance berkaitan dengan kondisi organisasi dan pengalaman kerja anggota kepolisian (Balqis et al., 2021). Temuan pada berbagai konteks organisasi juga menunjukkan bahwa work-life balance berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan kerja (Udin, 2023; Susanto et al., 2022).

Namun, manfaat work-life balance bagi kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual. Pada organisasi yang hierarkis dan berorientasi kesiapsiagaan seperti Brimob, pengalaman personel juga dibentuk oleh kebijakan, dukungan pimpinan, keadilan, fasilitas, penghargaan, serta perhatian institusi terhadap kesejahteraan. Perceived organizational support (POS) merujuk pada keyakinan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Organizational Support Theory menjelaskan bahwa dukungan yang dirasakan dapat menumbuhkan kewajiban timbal balik, keterikatan, dan orientasi positif terhadap organisasi (Kurtessis et al., 2017).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance dan perceived organizational support sama-sama berkaitan dengan kinerja. Meta-analisis terhadap penelitian di Indonesia menemukan korelasi positif antara perceived organizational support dan kinerja karyawan (Rahmawati et al., 2022). Studi lain menemukan bahwa perceived organizational support dapat memperkuat hubungan work-life balance dengan task performance (Sangperm & Pimpaporn, 2024). Pada konteks Indonesia, Faris et al. (2024) juga melaporkan bahwa perceived organizational support memperkuat pengaruh work-life balance terhadap employee performance. Dengan demikian, model moderasi pada penelitian ini bukan sepenuhnya baru secara konseptual, tetapi masih memerlukan pengujian pada lingkungan kepolisian berisiko tinggi dengan karakter tugas yang berbeda dari organisasi bisnis atau populasi pekerja umum.

Kesenjangan penelitian terutama terletak pada konteks penerapan model. Penelitian mengenai work-life balance, perceived organizational support, dan kinerja lebih banyak dilakukan pada organisasi bisnis, pendidikan, atau populasi pekerja umum, sedangkan bukti pada unit kepolisian dengan kesiapsiagaan tinggi masih terbatas. Pada Brimob, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak sepenuhnya berada dalam kendali individu karena jadwal penugasan, beban operasi, waktu pemulihan, fasilitas, dan dukungan pimpinan ditentukan secara institusional. Karena itu, menguji perceived organizational support sebagai moderator pada personel Brimob dapat memberikan kontribusi kontekstual dan praktis yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi keamanan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model work-life balance-kinerja dengan perceived organizational support sebagai moderator pada personel Satuan Brimob Polda Sumatera Utara, yaitu lingkungan kerja berisiko tinggi yang ditandai kesiapsiagaan, disiplin hierarkis, tekanan fisik dan psikologis, serta

ketidakpastian waktu penugasan. Kontribusi penelitian diarahkan pada pemahaman bagaimana sumber daya personal dan dukungan organisasional berinteraksi dalam mempertahankan kinerja, serta pada perumusan praktik pengelolaan beban kerja, pemulihan, dukungan pimpinan, dan kesejahteraan personel yang dapat diterapkan secara institusional.

Atas dasar uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap perceived organizational support, menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja, menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja, serta menguji peran perceived organizational support dalam memoderasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja personel Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Pengujian model tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami interaksi antara sumber daya personal dan dukungan organisasional dalam mempertahankan kinerja pada lingkungan kerja dengan risiko, tekanan, dan tuntutan kesiapsiagaan yang tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei non-eksperimental untuk menganalisis hubungan antara work-life balance, perceived organizational support, dan kinerja personel serta menguji peran perceived organizational support sebagai moderat hubungan antara work-life balance dan kinerja. Penelitian dilaksanakan pada Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Satuan Brimob Polda Sumut). Data work-life balance dan perceived organizational support diperoleh melalui skala yang diisi oleh personel, sedangkan data kinerja diperoleh dari dokumentasi penilaian kinerja resmi Bagian SDM Satuan Brimob Polda Sumut.

Populasi penelitian adalah seluruh personel yang menjadi populasi sasaran penelitian di Satuan Brimob Polda Sumut sebanyak 232 personel. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel akhir yang dianalisis sebanyak 232 personel. Penggunaan total sampling dipilih karena ukuran populasi sasaran memungkinkan seluruh anggotanya dilibatkan sehingga penelitian tidak memerlukan estimasi ukuran sampel melalui pengambilan sebagian anggota populasi.

Data identitas responden yang dihimpun dalam instrumen penelitian meliputi usia, masa kerja, dan pendidikan. Informasi identitas digunakan untuk menggambarkan karakteristik peserta penelitian dan tidak menjadi indikator konstruk yang diuji dalam model struktural. Data individual dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Data penelitian diperoleh melalui dua sumber, yaitu skala psikologis dan dokumentasi penilaian kinerja. Skala psikologis digunakan untuk mengukur work-life balance dan perceived organizational support, sedangkan kinerja menggunakan data penilaian personel yang diperoleh dari Bagian SDM Satuan Brimob Polda Sumut.

Work-life balance diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Instrumen awal terdiri atas 17 item yang merepresentasikan empat dimensi, yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). WIPL terdiri atas lima item, PLIW enam item, sedangkan WEPL dan PLEW masing-masing terdiri atas tiga item. WIPL menggambarkan sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, PLIW menggambarkan gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, WEPL menggambarkan kontribusi positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, sedangkan PLEW menggambarkan kontribusi positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Contoh pernyataan WIPL adalah "Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal yang ingin saya lakukan," sedangkan contoh PLIW adalah "Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya."

Berdasarkan data penelitian, respons terhadap item work-life balance dikodekan dalam rentang 1–4. Item yang memiliki arah negatif diperlakukan sesuai arah penskorannya sehingga skor konstruk dapat diinterpretasikan secara konsisten. Evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa pada tahap awal beberapa item memiliki outer loading di bawah kriteria yang ditetapkan. Item WLB2, WLB3, WLB9, WLB11, WLB12, dan WLB16 kemudian dikeluarkan dari model. Dengan demikian, model pengukuran akhir work-life balance terdiri atas 11 item, yaitu tiga item WIPL (WLB1, WLB4, WLB5), empat item PLIW (WLB6, WLB7, WLB8, WLB10), dua item WEPL (WLB13 dan WLB14), serta dua item PLEW (WLB15 dan WLB17).

Perceived organizational support diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger, yaitu keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Instrumen awal terdiri atas 18 item, masing-masing dimensi direpresentasikan oleh enam item. Dimensi keadilan mencakup keadilan dalam pemberian hak serta proses pengambilan keputusan; dukungan atasan mencakup penghargaan terhadap kontribusi serta kepedulian atasan terhadap bawahan; sedangkan penghargaan organisasi dan kondisi kerja mencakup kepedulian terhadap kesejahteraan serta kondisi lingkungan kerja personel. Contoh item yang digunakan adalah "Institusi menghargai kontribusi saya terhadap perkembangan organisasi" dan "Atasan menghargai setiap ide atau masukan dari semua anggota."

Respons menggunakan format Likert empat kategori dengan skor 1–4. Pada item favourable, skor yang lebih tinggi menunjukkan dukungan organisasi yang dirasakan semakin tinggi, sedangkan penskoran item

unfavourable dilakukan secara terbalik. Berdasarkan evaluasi model pengukuran tahap pertama, POS1, POS2, POS6, POS11, POS12, dan POS13 memiliki outer loading yang tidak memenuhi kriteria sehingga dikeluarkan dari model. Model akhir perceived organizational support terdiri atas 12 item, yaitu tiga item dimensi keadilan (POS3, POS4, POS5), empat item dukungan atasan (POS7, POS8, POS9, POS10), dan lima item penghargaan organisasi dan kondisi kerja (POS14–POS18).

Kinerja. Berbeda dengan kedua konstruk sebelumnya, kinerja personel tidak diukur menggunakan skala persepsi responden, tetapi berasal dari dokumentasi penilaian kinerja resmi Bagian SDM Satuan Brimob Polda Sumut. Data yang digunakan merupakan penilaian kinerja selama satu semester, yaitu periode Januari–Juni 2025. Pengukuran mencakup 11 indikator penilaian, yaitu kepemimpinan, pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, disiplin, kerja sama, dan tugas tambahan. Skor dokumentasi dikategorikan dalam lima tingkat, yaitu kurang sekali, kurang, cukup, baik, dan baik sekali, yang dalam data analisis dikodekan dari 1 sampai 5. Penggunaan sumber data administratif untuk variabel kinerja juga mengurangi ketergantungan penelitian terhadap satu sumber pengukuran self-report.

Dokumen penelitian tidak menunjukkan pelaksanaan pilot study atau uji coba instrumen pada kelompok responden yang terpisah dari sampel penelitian utama. Oleh karena itu, evaluasi kualitas instrumen dilakukan menggunakan data penelitian utama sebanyak 232 responden melalui evaluasi model pengukuran PLS-SEM. Pemeriksaan dilakukan secara bertahap dengan mengevaluasi outer loading, validitas konvergen, reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan. Indikator dengan outer loading yang tidak memenuhi kriteria dievaluasi dan dikeluarkan dari model sebelum estimasi model akhir. Prosedur tersebut menghasilkan 11 indikator akhir untuk work-life balance, 12 indikator akhir untuk perceived organizational support, dan 11 indikator untuk kinerja.

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0. Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer/measurement model) dan evaluasi model struktural (inner/structural model).

Model pengukuran penelitian menggunakan struktur hierarkis untuk work-life balance dan perceived organizational support. Work-life balance dimodelkan sebagai reflective–reflective higher-order construct, dengan empat lower-order components, yaitu WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW. Perceived organizational support juga dimodelkan sebagai reflective–reflective higher-order construct, dengan tiga lower-order components, yaitu keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Kinerja diperlakukan sebagai konstruk reflektif yang direpresentasikan oleh 11 indikator penilaian kinerja. Estimasi konstruk higher-order dilakukan menggunakan pendekatan repeated indicators/hierarchical component model.

Pada tingkat lower-order construct, validitas konvergen dinilai melalui outer loading dan average variance extracted (AVE), sedangkan reliabilitas internal dievaluasi menggunakan Cronbach's alpha dan composite reliability. Outer loading $\geq 0,70$ digunakan sebagai kriteria utama reliabilitas indikator, AVE $\geq 0,50$ menunjukkan validitas konvergen yang memadai, dan composite reliability $\geq 0,70$ menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan hubungan antarindikator/konstruk pada model pengukuran. Pada tingkat higher-order construct, hubungan antara konstruk tingkat kedua dan masing-masing dimensinya dievaluasi berdasarkan koefisien jalur/loading, nilai t-statistic, dan p-value hasil bootstrapping.

Model struktural digunakan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap perceived organizational support, pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja, pengaruh work-life balance terhadap kinerja, serta efek interaksi Work-Life Balance $\times$ Perceived Organizational Support terhadap kinerja. Signifikansi koefisien jalur ditentukan melalui prosedur bootstrapping pada tingkat signifikansi 5% dengan kriteria t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$. Hasil pengujian dilaporkan dalam bentuk koefisien jalur terstandar (β), t-statistic, dan p-value. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan proporsi varians konstruk endogen yang dijelaskan oleh prediktor dalam model.

Hasil

Sebelum melakukan pengujian model struktural, kualitas model pengukuran (measurement model) dievaluasi terlebih dahulu untuk memastikan reliabilitas indikator, validitas konvergen, konsistensi internal, dan validitas diskriminan konstruk. Evaluasi dilakukan terhadap konstruk lower-order yang membentuk work-life balance dan perceived organizational support, serta terhadap indikator kinerja.

Pada estimasi awal, sejumlah indikator memiliki outer loading di bawah batas 0,70 sehingga dikeluarkan secara bertahap dari model. Pada konstruk work-life balance, indikator yang dieliminasi adalah WLB2 (0,553), WLB3 (0,685), WLB9 (0,659), WLB11 (0,532), WLB12 (0,580), dan WLB16 (0,100). Dengan demikian, dari 17 indikator awal, sebanyak 11 indikator dipertahankan dalam model akhir. Pada konstruk perceived organizational support, indikator yang dieliminasi adalah POS1 (0,413), POS2 (0,381), POS6 (0,613), POS11 (0,222), POS12 (0,197), dan POS13 (0,620), sehingga 12 dari 18 indikator awal dipertahankan. Seluruh 11 indikator kinerja memenuhi kriteria outer loading dan tidak memerlukan eliminasi.

Tabel 1. Hasil Outer Loading Model Pengukuran Akhir

Konstruk/Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keputusan
Work Interference with Personal Life (WIPL)	WLB1	0,820	Dipertahankan
	WLB4	0,837	Dipertahankan
	WLB5	0,775	Dipertahankan
Personal Life Interference with Work (PLIW)	WLB6	0,851	Dipertahankan
	WLB7	0,872	Dipertahankan
	WLB8	0,793	Dipertahankan
	WLB10	0,703	Dipertahankan
Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	WLB13	0,831	Dipertahankan
	WLB14	0,846	Dipertahankan
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	WLB15	0,805	Dipertahankan
	WLB17	0,836	Dipertahankan
Keadilan	POS3	0,828	Dipertahankan
	POS4	0,880	Dipertahankan
	POS5	0,826	Dipertahankan
Dukungan Atasan	POS7	0,811	Dipertahankan
	POS8	0,784	Dipertahankan
	POS9	0,800	Dipertahankan
	POS10	0,798	Dipertahankan
Rewards dari Organisasi dan Kondisi Kerja	POS14	0,700	Dipertahankan
	POS15	0,816	Dipertahankan
	POS16	0,884	Dipertahankan
	POS17	0,814	Dipertahankan
	POS18	0,749	Dipertahankan
Kinerja	KNJ1	0,984	Dipertahankan
	KNJ2	0,997	Dipertahankan
	KNJ3	0,998	Dipertahankan
	KNJ4	0,998	Dipertahankan
	KNJ5	0,997	Dipertahankan
	KNJ6	0,997	Dipertahankan
	KNJ7	0,997	Dipertahankan
	KNJ8	0,998	Dipertahankan
	KNJ9	0,997	Dipertahankan
	KNJ10	0,997	Dipertahankan
	KNJ11	0,998	Dipertahankan

Berdasarkan [Tabel 1](#), seluruh indikator yang dipertahankan dalam model akhir mempunyai outer loading $\geq 0,70$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator akhir memiliki hubungan yang memadai dengan konstruk masing-masing. Indikator yang tidak mencapai kriteria pada estimasi awal telah dikeluarkan sebelum pengujian model struktural dilakukan.

Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Selanjutnya, reliabilitas internal dan validitas konvergen dievaluasi menggunakan Cronbach's alpha, composite reliability (CR), dan average variance extracted (AVE). Hasil pengujian disajikan pada [Tabel 2](#).

Tabel 2. Reliabilitas dan Validitas Konvergen Konstruk

Konstruk/Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Evaluasi
WIPL	0,740	0,852	0,658	Memadai
PLIW	0,820	0,882	0,652	Memadai

Konstruk/Dimensi	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Evaluasi
WEPL	0,578	0,826	0,703	CR dan AVE memadai; α rendah
PLEW	0,516	0,805	0,673	CR dan AVE memadai; α rendah
Keadilan	0,800	0,882	0,714	Memadai
Dukungan Atasan	0,810	0,875	0,637	Memadai
Rewards dari Organisasi dan Kondisi Kerja	0,853	0,895	0,632	Memadai
Kinerja	0,999	0,999	0,992	Memadai

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki composite reliability di atas 0,70 dan AVE di atas 0,50. Dengan demikian, berdasarkan CR dan AVE, seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas komposit dan validitas konvergen. Cronbach's alpha juga berada di atas 0,70 pada WIPL, PLIW, keadilan, dukungan atasan, rewards dari organisasi dan kondisi kerja, serta kinerja. Namun, nilai Cronbach's alpha pada WEPL (0,578) dan PLEW (0,516) berada di bawah batas umum 0,70. Kedua dimensi tersebut masing-masing hanya direpresentasikan oleh dua indikator pada model akhir. Oleh karena itu, konsistensi internal kedua dimensi tersebut perlu di

tafsirkan secara hati-hati, meskipun nilai composite reliability dan AVE keduanya masih memenuhi kriteria.

Evaluasi Konstruk Higher-Order

Model penelitian mengoperasionalkan work-life balance dan perceived organizational support sebagai konstruk hierarkis. Work-life balance dibentuk oleh empat konstruk tingkat pertama, yaitu WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW, sedangkan perceived organizational support dibentuk oleh tiga konstruk tingkat pertama, yaitu keadilan, dukungan atasan, serta rewards dari organisasi dan kondisi kerja. Hasil pengujian hubungan konstruk tingkat kedua dengan masing-masing dimensinya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Higher-Order Construct

Higher-Order Construct	Lower-Order Construct	Loading/ β	t-statistic	p-value
Work-Life Balance	WIPL	0,796	32,110	<0,001
Work-Life Balance	PLIW	0,766	29,004	<0,001
Work-Life Balance	WEPL	0,629	14,827	<0,001
Work-Life Balance	PLEW	0,626	17,729	<0,001
Perceived Organizational Support	Keadilan	0,711	22,378	<0,001
Perceived Organizational Support	Dukungan Atasan	0,688	20,236	<0,001
Perceived Organizational Support	Rewards dari Organisasi dan Kondisi Kerja	0,567	13,667	<0,001

Seluruh hubungan antara konstruk tingkat kedua dan dimensi pembentuknya positif serta signifikan pada $p < 0,001$. Pada work-life balance, kontribusi terbesar berasal dari WIPL ($\beta = 0,796$), diikuti PLIW ($\beta = 0,766$), WEPL ($\beta = 0,629$), dan PLEW ($\beta = 0,626$). Pada perceived organizational support, kontribusi terbesar berasal dari keadilan ($\beta = 0,711$), diikuti dukungan atasan ($\beta = 0,688$), serta rewards dari organisasi dan kondisi kerja ($\beta = 0,567$). Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap struktur hierarkis kedua konstruk dalam model penelitian.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan selanjutnya dievaluasi menggunakan heterotrait-monotrait ratio (HTMT). Karena output HTMT tidak tercantum dalam lampiran hasil SmartPLS pada dokumen penelitian asli, nilai pada Tabel 4 dihitung kembali menggunakan data mentah indikator yang dipertahankan dalam model akhir.

Tabel 4. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk	WIPL	PLIW	WEPL	PLEW	Keadilan	Dukungan Atasan	Rewards & Kondisi Kerja	Kinerja
WIPL	–							
PLIW	0,892	–						
WEPL	0,480	0,348	–					
PLEW	0,524	0,380	1,108	–				
Keadilan	0,088	0,078	0,021	0,227	–			
Dukungan Atasan	0,085	0,094	0,094	0,077	0,824	–		
Rewards & Kondisi Kerja	1,074	1,098	0,359	0,372	0,080	0,082	–	
Kinerja	0,061	0,111	0,132	0,119	0,093	0,129	0,072	–

Dengan menggunakan kriteria HTMT <0,90, sebagian besar pasangan konstruk memenuhi kriteria

validitas diskriminan. Namun, terdapat tiga pasangan yang melebihi batas tersebut, yaitu WEPL–PLEW (HTMT=1,108), WIPL–Rewards dan Kondisi Kerja (HTMT=1,074), dan PLIW–Rewards dan Kondisi Kerja (HTMT=1,098). Dengan demikian, berdasarkan data mentah yang tersedia, validitas diskriminan belum dapat dinyatakan terpenuhi sepenuhnya. Kondisi ini memerlukan verifikasi terhadap data sumber dan pengkodean indikator sebelum hasil model struktural ditafsirkan secara final.

Secara keseluruhan, evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa indikator final mempunyai outer loading yang memadai dan seluruh konstruk memenuhi kriteria composite reliability serta AVE. Struktur higher-order dari work-life balance dan perceived organizational support juga didukung oleh hubungan yang positif dan signifikan dengan masing-masing dimensi pembentuknya. Meskipun demikian, nilai Cronbach's alpha yang relatif rendah pada WEPL dan PLEW serta beberapa nilai HTMT yang melebihi 0,90 menunjukkan bahwa aspek reliabilitas dan validitas diskriminan tertentu masih perlu diverifikasi sebelum evaluasi model struktural dilakukan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-square digunakan untuk menunjukkan besarnya variasi konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk prediktor dalam model penelitian. Konstruk endogen dalam penelitian ini terdiri atas perceived organizational support dan kinerja. Hasil pengujian R-square disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai R-Square Model Struktural

Konstruk Endogen	R-Square (R ²)	R-Square Adjusted	Interpretasi
Perceived Organizational Support	0,277	0,274	27,7% varians dijelaskan oleh Work-Life Balance
Kinerja	0,110	0,098	11,0% varians dijelaskan oleh Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, dan efek moderasi

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.0, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, nilai R² Perceived Organizational Support sebesar 0,277 menunjukkan bahwa Work-Life Balance mampu menjelaskan 27,7% variasi Perceived Organizational Support, sedangkan sebesar 72,3% variasi lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai Adjusted R² sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah prediktor dalam model, proporsi varians yang dapat dijelaskan relatif tetap, yaitu sebesar 27,4%.

Selanjutnya, nilai R² Kinerja sebesar 0,110 menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, serta efek interaksi Work-Life Balance × Perceived Organizational Support secara bersama-sama menjelaskan 11,0% variasi kinerja personel. Sisanya sebesar 89,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R² sebesar 0,098 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, kemampuan penjelasan model terhadap kinerja adalah sebesar 9,8%.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan Perceived Organizational Support lebih besar dibandingkan kemampuan model dalam menjelaskan kinerja. Dengan demikian, meskipun hubungan struktural yang diuji dapat menunjukkan signifikansi statistik, sebagian besar variasi kinerja personel masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam model penelitian ini.

Pengujian Koefisien Jalur dan Hipotesis

Signifikansi hubungan antarvariabel diuji berdasarkan hasil bootstrapping. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Jalur dan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Path Coefficient (β)	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Work-Life Balance → Perceived Organizational Support	0,527	10,612	<0,001	Diterima
H2	Perceived Organizational Support → Kinerja	0,347	4,389	<0,001	Diterima
H3	Work-Life Balance → Kinerja	0,309	4,154	<0,001	Diterima
H4	Work-Life Balance × Perceived Organizational Support → Kinerja	0,117	2,020	0,044	Diterima

Berdasarkan Tabel 6, seluruh hubungan yang diuji dalam model penelitian menunjukkan koefisien positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian dapat diterima. Penjelasan masing-masing hubungan disajikan sebagai berikut.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Perceived Organizational Support

Hasil pengujian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap

perceived organizational support pada personel Satuan Brimob Polda Sumut. Hubungan tersebut memiliki koefisien jalur sebesar 0,527, dengan nilai t-statistic sebesar 10,612 dan p-value < 0,001. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima.

Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance berhubungan dengan peningkatan perceived organizational support. Dengan demikian, personel yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Brimob Polda Sumut. Koefisien jalur sebesar 0,347, dengan nilai t-statistic sebesar 4,389 dan p-value < 0,001. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi, sehingga H2 diterima.

Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh personel, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja yang ditunjukkan. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi personel terhadap dukungan organisasi dan kinerja mereka.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Brimob Polda Sumut. Koefisien jalur hubungan tersebut sebesar 0,309, dengan nilai t-statistic sebesar 4,154 dan p-value < 0,001. Karena nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, H3 dinyatakan diterima.

Koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance personel, semakin tinggi pula kecenderungan kinerjanya. Dengan demikian, kemampuan personel dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berhubungan positif dengan pencapaian kinerja.

Efek Moderasi Perceived Organizational Support pada Hubungan Work-Life Balance terhadap Kinerja

Pengujian moderasi dilakukan untuk mengetahui apakah perceived organizational support mengubah kekuatan hubungan antara work-life balance dan kinerja personel. Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa konstruk interaksi Work-Life Balance × Perceived Organizational Support memiliki koefisien jalur sebesar 0,117, dengan nilai t-statistic sebesar 2,020 dan p-value sebesar 0,044. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka efek interaksi tersebut signifikan dan H4 diterima.

Koefisien moderasi yang positif menunjukkan bahwa perceived organizational support memperkuat hubungan positif antara work-life balance dan kinerja. Artinya, pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja menjadi lebih kuat ketika personel memiliki persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasi. Sebaliknya, manfaat work-life balance terhadap kinerja cenderung lebih terbatas ketika dukungan organisasi yang dirasakan personel lebih rendah.

Temuan moderasi tersebut memperlihatkan bahwa work-life balance tidak bekerja secara independen dalam menjelaskan kinerja personel. Efektivitas keseimbangan kehidupan kerja dalam mendukung kinerja juga bergantung pada kondisi organisasional yang dirasakan personel. Dengan demikian, hasil penelitian mengonfirmasi bahwa perceived organizational support berfungsi sebagai variabel moderator positif dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja personel Satuan Brimob Polda Sumut.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berhubungan positif dengan perceived organizational support pada personel Satuan Brimob Polda Sumut. Temuan ini mengindikasikan bahwa personel yang mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menilai dukungan institusi secara lebih positif. Secara konseptual, hubungan tersebut dapat dipahami karena pengalaman work-life balance pada organisasi berintensitas tinggi juga dipengaruhi oleh kebijakan waktu kerja, pengelolaan beban tugas, kesempatan pemulihan, dan respons pimpinan terhadap kebutuhan personel. Dalam Organizational Support Theory, pegawai membentuk keyakinan mengenai dukungan organisasi dari pengalaman perlakuan, penghargaan, dan kepedulian yang mereka terima (Eisenberger et al., 1986; Kurtessis et al., 2017).

Temuan tersebut memiliki karakteristik yang penting dalam konteks Brimob karena keseimbangan kehidupan kerja personel tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan pekerja pada organisasi sipil. Personel Brimob menghadapi tuntutan kesiapsiagaan, penugasan yang dapat berubah secara cepat, risiko keselamatan, serta tekanan fisik dan psikologis yang tinggi. Kondisi tersebut membuat pengelolaan batas antara pekerjaan, keluarga, waktu istirahat, dan kehidupan sosial menjadi lebih kompleks. Kalliath dan Brough (2008) menjelaskan bahwa work-life balance berkaitan dengan kemampuan individu mengelola berbagai peran kehidupan secara kompatibel, sedangkan Aisha dan Ruslan (2020) menunjukkan bahwa tekanan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, dalam konteks Brimob, persepsi dukungan organisasi dapat terbentuk bukan hanya melalui penghargaan material, tetapi juga melalui bagaimana institusi mengelola tuntutan pekerjaan dan memberikan ruang pemulihan kepada personel.

Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa perceived organizational support berhubungan positif dengan

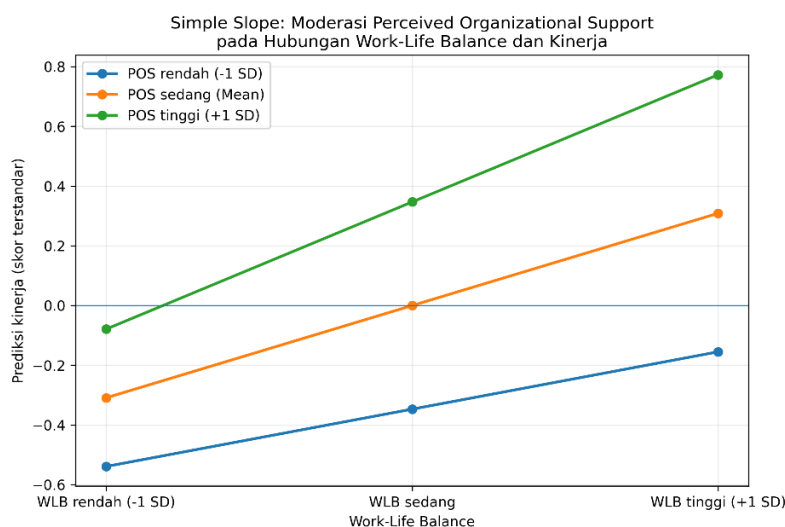
kinerja. Temuan ini konsisten dengan meta-analisis Rahmawati et al. (2022), yang menemukan hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja pada penelitian-penelitian di Indonesia. Dalam perspektif pertukaran sosial dan Organizational Support Theory, dukungan yang dirasakan dapat mendorong orientasi timbal balik, keterikatan, serta kesediaan individu memberi kontribusi positif kepada organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002; Kurtessis et al., 2017). Pada personel Brimob, dukungan tersebut dapat berbentuk dukungan pimpinan, keadilan, fasilitas, penghargaan, kejelasan tugas, dan perhatian terhadap kondisi fisik maupun psikologis personel.

Dalam konteks Satuan Brimob, hubungan tersebut mempunyai implikasi yang lebih spesifik. Kinerja personel dalam pekerjaan berisiko tinggi membutuhkan tidak hanya kompetensi teknis dan kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga kesiapan psikologis, fokus, dan komitmen. Dukungan pimpinan, ketersediaan fasilitas, penghargaan terhadap prestasi, kejelasan tugas, serta perhatian terhadap kondisi personel dapat menjadi sumber daya organisasional yang membantu mempertahankan kualitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperluas hasil penelitian terdahulu dengan menunjukkan bahwa relevansi perceived organizational support terhadap kinerja juga berlaku dalam lingkungan organisasi keamanan yang hierarkis dan memiliki tuntutan operasional tinggi. Meskipun demikian, hubungan tersebut perlu dipahami sebagai hubungan statistik dalam model penelitian dan tidak secara otomatis membuktikan hubungan sebab-akibat secara mutlak karena data diperoleh pada satu konteks organisasi dan melalui pengukuran pada responden yang sama.

Penelitian juga menemukan bahwa work-life balance berhubungan positif dengan kinerja personel. Temuan ini sejalan dengan Udin (2023), yang melaporkan hubungan work-life balance dengan employee performance, serta dengan penelitian pada konteks kepolisian yang menunjukkan relevansi work-life balance bagi performa dan pengalaman kerja aparat (Ombaka & Merecia, 2021; Balqis et al., 2021). Secara psikologis, keseimbangan yang lebih baik dapat mendukung pemulihan, konsentrasi, pengelolaan konflik peran, dan alokasi energi terhadap pekerjaan. Namun, karena desain penelitian bersifat cross-sectional, hasil ini sebaiknya ditafsirkan sebagai hubungan prediktif dalam model, bukan bukti kausalitas mutlak.

Namun, temuan penelitian ini memberikan konteks yang berbeda dari sebagian penelitian terdahulu tersebut. Pada Brimob, ketidakseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berpotensi menghasilkan ketidakpuasan atau penurunan produktivitas, tetapi juga dapat berhubungan dengan kelelahan dan berkurangnya kesiapan personel dalam menjalankan tugas berintensitas tinggi. Oleh karena itu, work-life balance dalam konteks organisasi keamanan dapat dipahami sebagai salah satu sumber daya psikologis yang mendukung keberlanjutan kinerja. Meskipun demikian, hasil penelitian tidak berarti bahwa peningkatan work-life balance dengan sendirinya menjamin kinerja yang tinggi. Kinerja personel tetap merupakan fenomena multidimensional yang juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi, kepemimpinan, desain pekerjaan, fasilitas, motivasi, dan faktor organisasi lainnya (Robbins et al., 2018). Interpretasi tersebut penting agar hubungan work-life balance dan kinerja tidak dipahami secara deterministik.

Temuan utama penelitian adalah bahwa perceived organizational support memoderasi secara positif hubungan work-life balance dan kinerja. Hasil ini konsisten dengan Sangperm dan Pimpaporn (2024), yang menemukan bahwa organizational support memperkuat hubungan work-life balance dengan task performance, serta Faris et al. (2024), yang melaporkan pola moderasi serupa pada konteks perusahaan di Indonesia. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini bukan terletak pada penemuan model moderasi yang sepenuhnya baru, melainkan pada replikasi dan perluasan konteks ke personel Brimob sebagai kelompok kerja berisiko tinggi. Koefisien interaksi $\beta = 0,117$ menunjukkan efek moderasi positif yang relatif kecil, sehingga dukungan organisasi dipahami sebagai penguat hubungan, bukan satu-satunya penentu kinerja.



Gambar 1. Simple Slope Moderasi Perceived Organizational Support pada Hubungan Work-Life Balance dan Kinerja

Secara praktis, hasil penelitian dapat diarahkan pada intervensi institusional yang terukur, bukan hanya rekomendasi umum. Satuan Brimob dapat mempertimbangkan pengelolaan rotasi dan beban tugas, kesempatan pemulihan setelah operasi berintensitas tinggi, pelaksanaan cuti yang proporsional, dukungan psikologis pascapenugasan, komunikasi pimpinan yang suportif, serta mekanisme penghargaan dan umpan balik. Agar sesuai dengan orientasi applied research J-IbM, implementasi program tersebut idealnya dilengkapi indikator evaluasi seperti tingkat kelelahan, pemanfaatan cuti, persepsi dukungan organisasi, work-life balance, dan perubahan kinerja pada periode tertentu.

Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja pada organisasi keamanan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan struktur komando, tetapi juga pada interaksi antara sumber daya personal dan lingkungan organisasi. Kontribusi penelitian terutama terletak pada ditemukannya peran *perceived organizational support* sebagai kondisi yang memperkuat hubungan work-life balance dengan kinerja pada personel Brimob. Namun, interpretasi terhadap temuan perlu mempertimbangkan bahwa penelitian dilakukan dalam satu lingkungan organisasi dan menggunakan desain kuantitatif berbasis persepsi responden. Penelitian berikutnya dapat melibatkan satuan kepolisian atau organisasi keamanan lain, menggunakan desain longitudinal, serta memasukkan faktor lain seperti stres kerja, burnout, dukungan keluarga, kepemimpinan, dan keterikatan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja pada pekerjaan berisiko tinggi.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dan signifikan dengan *perceived organizational support* dan kinerja personel Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. *Perceived organizational support* juga berhubungan positif dengan kinerja serta memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kinerja ($\beta = 0,117$; $p = 0,044$). Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi merupakan sumber daya yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja personel pada lingkungan kerja dengan tuntutan kesiapsiagaan tinggi.

Namun, model hanya menjelaskan sebagian variasi kinerja personel sehingga kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, beberapa indikator validitas diskriminan masih memerlukan perhatian dan desain *cross-sectional* membatasi penarikan kesimpulan kausal. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal dan mempertimbangkan faktor seperti stres kerja, *burnout*, dukungan keluarga, kepemimpinan, dan *work engagement*. Secara praktis, pengelolaan beban kerja, waktu pemulihan, dukungan pimpinan, serta program kesejahteraan personel dapat menjadi fokus penguatan organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Satuan Brimob Polda Sumatera Utara dan seluruh personel yang telah berpartisipasi dalam pengumpulan data penelitian ini.

Deklarasi

Penggunaan Kecerdasan Artifisial

Kecerdasan artifisial generatif digunakan secara terbatas untuk membantu penyuntingan bahasa dan konsistensi istilah. AI tidak digunakan untuk menghasilkan data, melakukan analisis, atau menentukan hasil penelitian. Seluruh isi akhir tetap ditinjau dan menjadi tanggung jawab penulis.

Kontribusi Penulis

Yuni Darti: konseptualisasi, metodologi, kurasi data, analisis formal, dan penulisan draf awal. Siti Aisyah: supervisi, metodologi, validasi, serta tinjauan dan penyuntingan. Patisina: supervisi, validasi, serta tinjauan dan penyuntingan. Seluruh penulis telah membaca dan menyetujui naskah akhir.

Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan yang dapat memengaruhi pelaksanaan, interpretasi, maupun publikasi hasil penelitian.

Persetujuan Etik

Penelitian telah memperoleh izin dari Satuan Brimob Polda Sumatera Utara. Persetujuan formal komite etik tidak diwajibkan berdasarkan ketentuan institusi yang berlaku. Seluruh partisipan memberikan *informed consent* tertulis, berpartisipasi secara sukarela, dan identitas serta data pribadi mereka dijaga kerahasiaannya.

Daftar Pustaka

Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (6th ed.). Cengage Learning.
Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). Faktor-faktor tekanan kerja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam kalangan jururawat.

- Research in Management of Technology and Business, 1(1), 381–390.
- Aprilinda, J., Susyana, F. I., Fauziah, A. N., Anisa, N. S., & Buana, D. M. A. (2020). Work-life balance in higher education: Literature review and future agenda. *Solid State Technology*, 63(3), 4641–4657.
- Avianti, D. S., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan hospitality industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2929>
- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work life balance: Studi empiris keterlibatan anggota, iklim organisasi, kepuasan kerja anggota organisasi di Polda Metro Jaya. *Jurnal Litbang Polri*, 24(2), 22–35. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v24i2.152>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (2013). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*, 71–98.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & LaMastro, V. D. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Faris, M., Rumijati, A., & Fitriyanti, F. (2024). The influence of work-life balance on employee performance with perceived organizational support as a moderating variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 4(4), 375–384. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v4i4.36842>
- Firmansyah, Y. (2016). Komperatif faktor work life balance (studi pada mahasiswa bekerja dan tidak bekerja di Kota Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 99–117.
- Fitriani, et al. (2022). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan sebagai mediator (studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2256–2262. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D., & Gonzalez, K. (2020). The role of perceived organizational support in individual change readiness. *Journal of Change Management*. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance. *Gender, Work & Organization*, 16(1). <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00354.x>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE.
- Handayani, A., Afianti, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan, Psychology Forum UMM*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hudson. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. Hudson Highland Group.
- Iacovoio, V. B. (2020). Work-life balance between theory and practice: A comparative analysis. *Economic Insights – Trends and Challenges*, 57–67.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6, e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 224–226.
- Kaswan. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. *Graha Ilmu*.
- Koopmans, L., et al. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of personality traits in work-life balance and life satisfaction. In *Eurasia Business and Economics Society Conference* (pp. 279–295). Springer.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Mardhatillah, A., & Buana, D. R. (2018). Promoting work life balance among higher learning institution employees: Does emotional intelligence matter? *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(2), 523–530. <https://doi.org/10.20319/pijss.2018.42.523530>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (D. Angelia, Trans.). Salemba Empat.
- Oktufiani, D. W. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
- Ombaka, O. F., & Merecia, S. (2021). Work life balance and performance of the National Police Service officers in Kwale County, Kenya. *Public Policy and Administration Research*, 11(5). <https://doi.org/10.7176/PPAR/11-5-09>
- Putra, D. S. (2013). Hubungan antara perceived organization support dengan organizational citizenship behaviour pada karyawan PT En Seval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 61–75.
- Rahmawati, S. N., Zulaifah, E., & Akmal, L. A. (2022). Persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan di Indonesia: Studi metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 379–402. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art10>
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2015). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof, & M. P. Cunha (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals*. Springer.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Beward, K. E. (2018). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson.
- Sangperm, N., & Pimpaporn, T. (2024). How different levels of organizational support moderate the relationship between work-life balance and task performance? *Asian Administration and Management Review*, 7(2), 141–155. <https://doi.org/10.14456/aamr.2024.30>
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. CV Widina Media Utama.
- Supriadi, D., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2021). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah terhadap kinerja pegawai Ditjen Perbendaharaan di masa pandemi COVID-19. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 6(4), 329–344.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Udin. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of work life balance on employees' performance in institutions of higher learning: A case study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79.

- Weerakkody, W., Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1). <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1A2>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wu, Y.-C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(1), 21–31. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.1.21>