

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN KERJA PERSONEL POLRESTA BANJARMASIN

Nabil Arundaya¹, Julaibib², Rizqi Amalia Aprianty³

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin^{1,2,3}

e-mail: nabilarundaya010@gmail.com¹, julaibib@umbjm.ac.id², rizqiamalia@umbjm.ac.id³

Diterima: 1/8/2026; Direvisi: 15/8/2026; Diterbitkan: 20/10/2026

ABSTRAK

Organisasi penegakan hukum menuntut tingkat kesiapsiagaan operasional yang tinggi, yang kerap memicu benturan antara kewajiban dinas dan pemenuhan kebutuhan personal anggota. Dinamika gesekan peran ganda tersebut menjadikan harmoni kehidupan dan pekerjaan sebagai variabel krusial yang patut diperhitungkan dalam merawat loyalitas personel. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen kerja personel Polresta Banjarmasin. Pendekatan kuantitatif berdesain korelasional diterapkan dengan melibatkan 140 personel aktif sebagai sampel yang ditarik melalui teknik *quota sampling*. Pengumpulan data memanfaatkan skala psikologis untuk mengukur dimensi gangguan serta pengayaan peran, sementara komitmen kerja dinilai melalui model tiga komponen. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,554 dengan nilai determinasi sebesar 0,307 pada taraf signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan, di mana keseimbangan hidup menyumbang kontribusi penjelasan sebesar 30,7% terhadap variasi komitmen kerja. Hasil riset menegaskan esensi pengelolaan keseimbangan peran dalam institusi kepolisian, sekaligus memberikan pijakan bagi pimpinan untuk mengevaluasi tata kelola beban tugas secara lebih manusiawi.

Kata Kunci: *Komitmen Kerja, Personel Kepolisian, Work-Life Balance*

ABSTRACT

Law enforcement organizations demand high operational preparedness, which frequently triggers friction between professional duties and members' personal needs. The dynamics of dual-role conflict render life-work harmony a crucial variable in sustaining personnel loyalty. This study aims to analyze the effect of work-life balance on the work commitment of personnel at Banjarmasin City Police Department. A quantitative approach with a correlational design was employed, involving 140 active personnel selected through *quota sampling*. Data were gathered utilizing psychological scales measuring role interference and enhancement dimensions, while work commitment was evaluated via a three-component model. Simple linear regression analysis revealed a correlation coefficient of 0.554 and a coefficient of determination of 0.307 at a significance level of $p < 0.001$. These findings confirm a positive and significant relationship, with work-life balance accounting for 30.7% of the variation in work commitment. The results highlight the essence of managing role equilibrium within police institutions, providing a foundation for leadership to evaluate workload governance more humanely.

Keywords: *Work Commitment, Police Personnel, Work-Life Balance*



PENDAHULUAN

Organisasi penegakan hukum beroperasi di bawah garis batas operasional yang amat ketat, di mana dinamika tugas lapangan kerap menuntut kesiapsiagaan tanpa kompromi. Ketika personel kepolisian dihadapkan pada jadwal kerja yang tidak terprediksi serta beban pelayanan publik yang tinggi, batas antara ruang profesional dan personal menjadi sangat kabur. Situasi semacam ini memicu ketegangan psikologis yang berpotensi mengikis ikatan emosional individu terhadap institusi, sebab perhatian personel terbagi antara kewajiban dinas dan urusan domestik. Mengabaikan dinamika kehidupan di luar kedinasan justru memperbesar risiko kerapuhan organisasi dari dalam, terutama jika personel merasa tidak lagi sanggup menyelaraskan dua fungsi peran tersebut. Dari titik inilah, pemahaman mendalam mengenai keterikatan kerja perlu ditarik ke dalam ranah pengelolaan keseimbangan hidup personel.

Pengalaman nyata di lapangan memperlihatkan bagaimana ketimpangan tuntutan kerja dan urusan pribadi mulai berimbas pada sikap anggota Polresta Banjarmasin. Temuan dari observasi dan wawancara terhadap 13 personel pada 10 Februari 2026 mengungkap adanya dorongan untuk menghindari penugasan luar daerah, penolakan kerja melebihi jam dinas, hingga harapan untuk dipindahkan ke kampung halaman. Isyarat awal ini diperkuat oleh catatan Seksi Profesi dan Pengamanan Polresta Banjarmasin rentang 2019 hingga Februari 2023 yang mencatat masih ditemukannya pelanggaran disiplin dan Kode Etik Profesi Polri. Kendati data pelanggaran tersebut merepresentasikan potret masalah internal—dan bukan kausa langsung dari masalah personal—pola perilaku anggota menunjukkan indikasi nyata bahwa penyesuaian fungsi kedinasan sedang bermasalah. Menguji keterkaitan antara *work-life balance* dan komitmen kerja lantas menjadi langkah empiris mendesak untuk memastikan sejauh mana faktor keseimbangan ini berpengaruh di tingkat lokal.

Sebagian literatur mencoba menautkan persoalan keseimbangan peran ini dengan ragam dampak psikologis, meski fokus penelitiannya kerap berbelok dari aspek komitmen. Putri dan Satrya (2025) menekankan bagaimana beban kerja memicu tekanan stres melalui perantara *work-life balance*, sementara Sandini et al. (2024) menyoroti risiko *turnover intention* pada pekerja generasi muda akibat gangguan kesehatan mental. Di ranah pelayanan publik, Maulana dan Rodiyana (2026) merekam kerumitan serupa pada tenaga kesehatan yang harus mengelola tuntutan profesi di tengah keterbatasan waktu. Ketiga studi tersebut memberikan gambaran teoretis yang kaya, tetapi variabel seperti stres, kesehatan mental, maupun niat keluar dari pekerjaan jelas tidak bisa disamakan begitu saja dengan komitmen organisasi. Ada celah pembuktian yang belum tuntas jika temuan dari sektor-sektor tersebut langsung dipakai untuk menjelaskan keterikatan personel kepolisian.

Arah hubungan antara keterikatan organisasi dan *work-life balance* juga diperrumit oleh hadirnya berbagai variabel perantara dalam beberapa riset belakangan. Alfianto dan Hadi (2024) serta Meisy dan Putra (2025) sepakat bahwa keseimbangan peran tidak bekerja secara tunggal, melainkan membutuhkan kepuasan kerja untuk mendorong lahirnya komitmen organisasi. Sementara itu, Budianto (2026) menempatkan keadilan organisasional sebagai pendamping *work-life balance* dalam membentuk komitmen afektif, dan Sharma dan Mishra (2026) membandingkan model keseimbangan dengan *work-life integration* pada skema kerja hibrida. Lebih jauh, Vembriati (2025) menggarisbawahi pentingnya kebijakan ramah keluarga, yang instrumen komitmen kerjanya diadopsi dalam naskah ini. Keberagaman temuan ini membuktikan bahwa efek *work-life balance* sangat bergantung pada karakteristik populasi dan skema kerja yang diterapkan.





Sudut pandang lingkup organisasi yang lebih luas turut memperlihatkan kompleksitas iklim kerja, meskipun tetap menyisakan perbedaan konstruk. Medina-Garrido et al. (2023) membuktikan pentingnya dukungan institusi dalam menjaga kesejahteraan pekerja pariwisata, sedangkan Widodo et al. (2026) memosisikan retensi personel sebagai buah dari pengembangan karier dan kepuasan kerja. Arafat et al. (2026) bahkan memasukkan *burnout* sebagai pemoderasi hubungan keseimbangan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada ranah aparat penegak hukum, Darti et al. (2026) meneliti peran dukungan organisasi terhadap kinerja personel Brigade Mobil, dan Yamin et al. (2026) mengamati dampak *burnout* serta stres kerja terhadap produktivitas polisi di Sektor Bukit Kijang. Semua rujukan ini memperjelas konteks masalah, tetapi *organizational citizenship behavior*, produktivitas, maupun retensi bukanlah variabel yang identik dengan komitmen kerja.

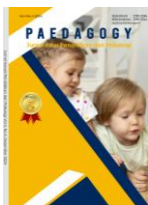
Kebutuhan akan kajian spesifik pada institusi kepolisian kian mendesak ketika memperhitungkan karakter operasionalnya yang unik. Lambert et al. (2026) mengungkapkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada polisi di Tiongkok bermuara pada *burnout*, memberi penegasan bahwa tekanan tugas kepolisian memang berdampak sistematis pada kehidupan personal. Namun, berbeda dengan sektor swasta, tenaga kesehatan, atau pekerja hibrida, personel Polresta Banjarmasin terikat pada kewajiban kesiapsiagaan tinggi, tingkat risiko pekerjaan, dan tanggung jawab keamanan masyarakat yang tidak bisa diinterupsi. Sekalipun Darti et al. (2026) dan Yamin et al. (2026) sudah meneliti institusi kepolisian, penekanan mereka pada kinerja dan produktivitas belum menjawab bagaimana *work-life balance* secara langsung memengaruhi komitmen personel. Celah empiris inilah yang hendak diisi, tanpa harus berasumsi bahwa pola dari sektor lain akan berulang pada sampel ini.

Secara konseptual, kebaruan naskah ini terletak pada pengujian pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen kerja personel Polresta Banjarmasin dengan membedah dimensi gangguan serta pengayaan antarranah. Aspek keseimbangan diukur melalui dimensi *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Work Enhancement of Personal Life*, dan *Personal Life Enhancement of Work*. Variabel komitmen kerja dikaji berdasar *Three-Component Model* Meyer dan Allen (mencakup dimensi afektif, kontinuan, dan normatif) (Vembriati 2025). Selain mengisi ruang kosong dalam literatur psikologi organisasi kepolisian, analisis ini secara praktis memberi masukan bagi pimpinan instansi untuk mengevaluasi distribusi beban tugas dan skema dukungan keluarga tanpa mengorbankan kesiapsiagaan operasional. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen kerja personel Polresta Banjarmasin, dengan hipotesis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan riset ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif berdesain korelasional guna memetakan kaitan empiris antara *work-life balance* dan komitmen kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin. Jaringan operasional instansi dengan populasi aktif sebanyak 963 personel didekati melalui teknik *quota sampling*, yang menyaring dan menetapkan 140 anggota sebagai responden representatif. Proses penjarangan data lapangan dijalankan secara daring memanfaatkan formulir digital yang disebarakan melalui grup komunikasi WhatsApp resmi, di mana seluruh partisipan dilibatkan secara sukarela setelah memahami tujuan investigasi. Prosedur perekrutan ini dikontrol ketat untuk memastikan bahwa kriteria inklusi subjek benar-benar selaras dengan karakteristik beban tugas operasional kepolisian setempat.





Instrumen pengukuran yang dipakai dioperasionalkan melalui dua perangkat skala psikologis baku yang telah disesuaikan dengan konteks budaya kerja lokal. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan 17 aitem adaptasi dari Maimunah dan rekan-rekan yang bersumber dari Fisher dan rekan-rekan, mencakup dimensi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, pengayaan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, serta pengayaan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Sementara itu, komitmen kerja dijangkau lewat 18 aitem skala turunan model tiga komponen milik Meyer dan Allen yang diadaptasi oleh Vembriati untuk merefleksikan dimensi afektif, kontinuan, serta normatif. Seluruh instrumen diuji menggunakan skala Likert empat pilihan respons, yang pada tahap uji coba memperlihatkan tingkat reliabilitas konsistensi internal sangat tinggi dengan koefisien alpha Cronbach mencapai 0,984 untuk skala keseimbangan hidup dan 0,978 untuk skala komitmen.

Keseluruhan data yang terkumpul kemudian dieksplorasi dan diuji menggunakan perangkat lunak statistik JASP melalui tahapan verifikasi asumsi regresi yang ketat. Pemeriksaan distribusi data menempuh uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai statistik 0,07359 dengan taraf p sebesar 0,434, serta diperkuat oleh evaluasi visual grafik plot Q-Q guna memastikan residual menyebar secara normal. Pola keterhubungan antarvariabel diverifikasi melalui grafik sebaran residual versus nilai prediksi untuk menjamin terpenuhinya asumsi linearitas sebelum pengujian hipotesis regresi linear sederhana dieksekusi. Tahapan analisis ini difokuskan pada pembacaan koefisien korelasi, determinasi, nilai statistik t dan f , serta tingkat signifikansi pada taraf kesalahan 0,05 untuk menjawab rumusan hubungan antarvariabel secara akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diperiksa untuk memastikan terpenuhinya asumsi analisis regresi linear sederhana. Pengujian asumsi mencakup uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi distribusi normal. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 1.

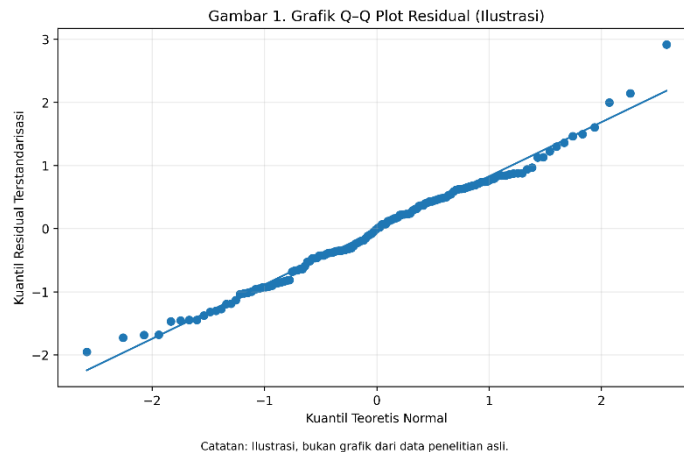
Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>Fit Statistics</i>		
Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.07359	.434

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai statistik sebesar 0,07359 dengan p -value sebesar 0,434. Nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05, sehingga tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa data menyimpang dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi berdasarkan hasil pengujian tersebut. Selanjutnya, pengujian linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan komitmen kerja memenuhi pola hubungan linear sebelum analisis regresi dilanjutkan.

Untuk melengkapi hasil pengujian normalitas secara statistik, pemeriksaan juga dilakukan melalui pendekatan visual menggunakan grafik *Q-Q Plot*. Grafik ini digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian distribusi residual dengan distribusi normal melalui pola

sebaran titik terhadap garis diagonal. Apabila titik-titik cenderung mengikuti garis diagonal, kondisi tersebut memberikan indikasi visual bahwa residual mendekati distribusi normal. Hasil pemeriksaan visual disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Q-Q Plot

Berdasarkan Gambar 1, sebagian besar titik residual tampak berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ekor distribusi, pola sebaran secara keseluruhan mengindikasikan bahwa residual mendekati distribusi normal. Temuan visual ini sejalan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,434, lebih besar daripada 0,05. Dengan mempertimbangkan kedua hasil tersebut, asumsi normalitas residual dinilai memadai untuk melanjutkan analisis regresi linear sederhana.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, uji linearitas diperiksa melalui grafik *Residuals versus Predicted Values*. Pemeriksaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara nilai prediksi dan residual dalam model regresi. Sebaran residual yang relatif acak di sekitar garis horizontal tanpa pola sistematis memberikan indikasi bahwa asumsi linearitas terpenuhi. Setelah pemeriksaan asumsi tersebut, analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hubungan antara *work-life balance* dan komitmen kerja personel Polresta Banjarmasin. Ringkasan hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

<i>Model Summary - MEAN Y</i>								
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	1.796	0.000	0	139	
M ₁	0.554	0.307	0.302	1.500	0.307	1	138	< .001

Note. M₁ includes MEAN X

Berdasarkan Tabel 2, model regresi menghasilkan koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,554, yang mengindikasikan hubungan positif antara *work-life balance* dan komitmen kerja. Nilai koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,307 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 30,7% variasi komitmen kerja, sedangkan 69,3% sisanya belum dapat dijelaskan oleh model



yang digunakan. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,302 menunjukkan bahwa proporsi variasi yang dapat dijelaskan setelah penyesuaian model adalah 30,2%.

Hasil pengujian model menunjukkan nilai $F(1, 138) = 61,16$ dengan $p < 0,001$, sehingga model regresi secara statistik signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,5808 dan nilai $t = 7,820$ dengan $p < 0,001$ menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen kerja personel Polresta Banjarmasin. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan komitmen kerja didukung oleh hasil analisis.

Pembahasan

Angka koefisien korelasi sebesar 0,554 bersama nilai signifikansi yang menguatkan model regresi menunjukkan bahwa dinamika keseimbangan peran memegang peranan esensial dalam membentuk ikatan psikologis personel Polresta Banjarmasin terhadap institusi. Temuan ini menegaskan bahwa sejauh mana seorang anggota kepolisian mampu meredam benturan antara kepentingan keluarga dan tugas kedinasan, pada saat itulah keterikatan emosional mereka terhadap organisasi menemukan momentum penopangnya. Hal ini sejalan dengan pandangan Putri dan Satrya (2025) serta Sandini et al. (2024) yang menggarisbawahi bahwa ketidakmampuan mengelola tuntutan kerja dapat berdampak langsung pada tekanan psikologis dan komitmen individu di tempat kerja. Kendati demikian, koefisien determinasi sebesar 0,307 menyisakan ruang yang cukup luas bagi faktor-faktor lain di luar model untuk turut menentukan fluktuasi komitmen kerja di lapangan. Keterbatasan desain korelasional yang digunakan juga menuntut kehati-hatian intelektual, sehingga hubungan positif ini tidak boleh dibaca sebagai kepastian kausalitas mutlak, melainkan sebagai peta relasional yang krusial bagi manajerial sumber daya manusia.

Lebih jauh, corak interaksi antara tuntutan profesi dan ranah personal tersebut dapat dikaji secara mendalam melalui lensa dimensi gangguan serta pengayaan peran yang melekat pada keseimbangan hidup individu. Beban operasional kepolisian yang menuntut tingkat kesiapsiagaan tinggi kerap kali menguras jatah waktu domestik, sehingga gesekan antarperan menjadi tantangan psikologis yang sulit dihindari sehari-hari. Sebagaimana direkam dalam studi Maulana dan Rodiyana (2026) pada lingkungan pelayanan profesional serta kajian Vembriati (2025) mengenai kebijakan ramah keluarga, pengelolaan batas antara ruang kerja dan ruang domestik menentukan sejauh mana individu dapat bertahan secara optimal. Walaupun demikian, ketika institusi mampu menyediakan ruang adaptasi yang memadai, kehidupan pribadi anggota justru dapat berbalik menjadi sumber energi positif yang menyokong performa kedinasan mereka di kantor. Kompleksitas semacam ini membuktikan bahwa fluktuasi komitmen tidak lahir dari satu dimensi tunggal, melainkan merupakan akumulasi pengalaman hidup menyeluruh yang dijalani oleh setiap personel di tengah ritme tugas yang dinamis.

Bangunan teoretis mengenai keterikatan organisasi turut memberikan kerangka penjabar yang memperkaya pembacaan terhadap temuan empiris ini melalui tiga dimensi utama dari Meyer dan Allen, yakni afektif, kontinuan, dan normatif. Keterikatan emosional anggota biasanya akan tumbuh subur tatkala mereka merasa institusi tempatnya mengabdikan memberikan ruang yang manusiawi untuk mengelola urusan keluarga tanpa mengorbankan sumpah jabatan. Namun, keputusan untuk bertahan di dalam tubuh kepolisian tidak selalu berakar dari rasa cinta institusional semata, sebab kalkulasi karier, jaminan ekonomi, serta kewajiban moral kerap kali ikut campur tangan. Sejalan dengan pengamatan Ogen et al. (2026), dinamika psikologis di





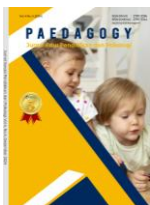
lingkungan aparat keamanan publik memang menuntut pembacaan yang komprehensif, di mana komitmen tidak bisa dipisahkan begitu saja dari tingkat kepuasan serta tekanan kerja yang dirasakan sehari-hari.

Konsistensi tren positif ini juga mendapatkan sokongan teoretis dari berbagai rekam jejak riset terdahulu yang menyoroti kompleksitas perilaku organisasi dalam berbagai spektrum profesi. Alfianto dan Hadi (2024) serta Meisy dan Putra (2025) sama-sama membuktikan bahwa hubungan langsung antara keseimbangan peran dan komitmen sering kali memerlukan jembatan psikologis berupa kepuasan kerja agar dampaknya semakin optimal. Di sisi lain, Budianto (2026) memperluas cakrawala teoretis tersebut dengan memasukkan unsur keadilan organisasional, sementara Sharma dan Mishra (2026) menyoroti bagaimana pola integrasi kerja modern turut mengubah cara pandang pekerja terhadap loyalitas institusional. Melalui ragam perspektif tersebut, tampak jelas bahwa mekanisme psikologis yang menghubungkan keseimbangan hidup dengan komitmen tidak bersifat kaku, melainkan sangat bergantung pada karakteristik unik dari lingkungan tempat individu tersebut mendedikasikan waktunya.

Perluasan konteks pada sektor pelayanan publik dan industri lainnya memperlihatkan bahwa kehadiran dukungan institusional sering kali menjadi variabel penentu yang tidak boleh diabaikan begitu saja. Medina-Garrido et al. (2023) mencatat bahwa kebijakan ramah keluarga di sektor pariwisata mampu mendongkrak kesejahteraan sekaligus memperkuat ikatan batin pekerja terhadap perusahaan tempat mereka bernaung. Temuan senada diungkapkan oleh Widodo et al. (2026) serta Arafat et al. (2026), yang menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dan tekanan kerja berupa *burnout* memegang kendali penting dalam menjaga retensi serta perilaku kewarganegaraan pegawai. Kendati demikian, karakteristik tugas kepolisian yang sarat dengan risiko dan tanggung jawab keamanan masyarakat tentu memiliki corak tersendiri, sehingga temuan dari sektor swasta atau bidang kesehatan tidak bisa diadopsi secara mentah-mentah tanpa verifikasi kontekstual yang ketat.

Kekhasan ranah penegakan hukum ini menemukan titik relevannya tatkala disandingkan dengan temuan Lambert et al. (2026) yang menyoroti dampak konflik keluarga terhadap kerentanan psikologis aparat kepolisian di Tiongkok. Beban siaga yang tinggi serta ketidakpastian jadwal tugas menuntut adanya perhatian serius terhadap kesejahteraan mental anggota agar komitmen institusional mereka tidak mengalami peluruhan secara perlahan. Walaupun beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Darti et al. (2026) pada personel Brigade Mobil atau Yamin et al. (2026) di sektor kepolisian lainnya lebih banyak menitikberatkan fokus pada kinerja dan produktivitas, benang merahnya tetap mengarah pada urgensi pengelolaan beban kerja yang manusiawi. Penyesuaian di tingkat manajerial semacam ini pada akhirnya berfungsi sebagai instrumen pencegahan agar personel tetap mampu merawat dedikasi profesionalnya di tengah terpaan tuntutan tugas yang kian kompleks.

Sebagai muara dari seluruh rangkaian analisis, proporsi penjelasan model sebesar 30,7% mengisyaratkan perlunya keterlibatan variabel prediktor tambahan dalam agenda riset di masa mendatang untuk memotret komitmen secara utuh. Faktor-faktor seperti iklim dukungan organisasi, tingkat stres kerja, kompetensi personal, hingga kepuasan institusional layak untuk diintegrasikan seperti yang direfleksikan dalam riset Kusuma dan Dhanika (2025), Cho dan Kim (2026), serta Maknunah et al. (2026). Keterbatasan metodologis, seperti penggunaan teknik penarikan sampel *quota sampling* yang terbatas pada satu wilayah penugasan, juga memberikan pelajaran berharga agar kajian lanjutan melibatkan cakupan geografis yang lebih luas serta pendekatan longitudinal. Pada akhirnya, kontribusi substansial dari riset ini terletak pada keberhasilannya membuka jendela empiris awal di Polresta



Banjarmasin, sekaligus menawarkan pijakan reflektif bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan kesejahteraan personel yang berimbang.

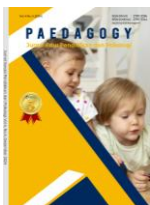
KESIMPULAN

Dinamika penyelarasan antara ruang profesional dan urusan personal terbukti menjadi fondasi krusial yang mengikat loyalitas anggota Polresta Banjarmasin terhadap institusi tempat mereka mengabdikan. Ketika anggota kepolisian mampu meredam gesekan antarranah kehidupan sekaligus menangkap energi positif dari urusan domestik, ikatan emosional serta kesiapan profesional mereka dalam menjaga ketertiban umum akan terbangun secara kokoh. Dengan demikian, kualitas keterikatan kerja tidak dapat dipandang terpisah dari kapasitas individu dalam merawat keseimbangan hidup di tengah beratnya ritme tugas operasional penegakan hukum. Kompleksitas relasional ini sekaligus menegaskan bahwa stabilitas komitmen organisasi sangat bergantung pada harmonisasi peran ganda yang dikelola oleh setiap personel setiap harinya.

Langkah strategis manajerial patut diarahkan pada perbaikan tata kelola penugasan, fleksibilitas jadwal dinas, serta penguatan jaring pengaman dukungan keluarga tanpa sedikit pun melunturkan standar kesiapsiagaan operasional kepolisian. Mengingat cakupan riset ini dibatasi oleh teknik penarikan sampel terpusat pada satu wilayah institusi tunggal, eksplorasi lanjutan sangat dianjurkan untuk memperluas spektrum geografis dan melibatkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja serta dinamika stres institusional. Agenda riset mendatang juga sebaiknya merangkul pendekatan longitudinal guna merekam pergeseran orientasi komitmen dari waktu ke waktu, sehingga intervensi kebijakan kesejahteraan sumber daya manusia dapat dirumuskan secara lebih tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, R. S., & Hadi, H. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 707–719. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33909>
- Arafat, F. P., Syahrini, B., & Mahadianto, M. Y. (2026). The influence of work-life balance and organizational support on organizational citizenship behavior: Moderated by burnout. *Indonesian Journal Economic Review*, 6(1), 116–130. <https://www.jurnal.msti-indonesia.com/index.php/ijer/article/view/732>
- Budianto, E. (2026). Peningkatan komitmen afektif melalui *work-life balance*, keadilan organisasional, dan kepuasan kerja. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, 4(3), 174–184. <https://jurnalbest.com/index.php/mrbest/article/view/1060>
- Cho, J., & Kim, D. (2026). Job Demands, Job Resources, and Turnover Intention Among South Korean Probation Officers: Pathways Through Work-to-Family Conflict, Depressive Symptoms, and Job Satisfaction. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 0306624X261486469. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0306624X261486469>
- Darti, Y., Aisyah, S., & Patisina, P. (2026). Work-life balance and performance: Perceived organizational support as moderator among Brimob personnel. *Jurnal IPTEK Bagi Masyarakat*, 6(2), 430–441. <https://journal.aira.or.id/j-ibm/article/view/1743>
- Kasperczuk, A., Ćwiakała, M., Górka, E., Ręcajski, P., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., ... & Gardocki, G. (2025). The role of work-life balance in effective business management. *arXiv preprint arXiv:2510.05783*. <https://arxiv.org/abs/2510.05783>



- Kusuma, E. I., & Dhania, 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://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/4256>
- Lambert, E. G., Liu, J., Shen, A., Solinas-Saunders, M., Jiang, S., & Tuo, Z. (2026). Work–family conflict and job burnout among police officers in China. *Psychiatry, Psychology and Law*, 33(4), 1202–1224. <https://doi.org/10.1080/13218719.2025.2521624>
- Maknunah, S. N., Widhiandono, H., Bagis, F., & Haryanto, T. (2026). Understanding organizational commitment in public hospitals: Insights from work-life balance, perceived organizational support, and job satisfaction. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 305–320. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/2060>
- Maulana, S., & Rodiyana, N. (2026). Analisis *work-life balance* di Klinik Pratama Kedaung Tangerang Selatan (studi kualitatif pada tenaga kesehatan). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 673–682.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/9162>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117-129.
<https://arxiv.org/abs/2311.14009>
- Meisy, T. A., & Putra, M. S. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 14(8).
<https://ejournal1.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2003>
- Ningrum, T. G., Nurlianti, M., & Wahyudi, S. (2025). Pengaruh kompetensi dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur. *Journal Competency of Business*, 9(2), 72–80.
<https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/JCoB/article/view/3835>
- Ogen, M., Zaid, S., Aliddin, L. A., & Nur, N. (2026). Organizational commitment, emotional intelligence, job satisfaction, and intention to quit work among police intelligence personnel. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 53(7).
<https://jonuns.com/index.php/journal/article/view/1944>
- Putri, N. K. D. P., & Satrya, I. G. B. H. (2025). The effect of workload on work stress mediated by work-life balance. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(7), 1289–1306.
<https://doi.org/10.55927/ijar.v4i7.15023>
- Salsabilla, A., Sari, A., Safrizal, S., Marwan, S., & Lasari, Y. L. (2026). Jatuh jatuh bangun manajemen waktu mahasiswa aktif organisasi pada jurusan PGMI di Batusangkar: Mengatasi prokrastinasi tugas kuliah. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan)*, 5(4), 173–190.
<https://journal.nabest.id/index.php/annajah/article/view/854>
- Sandini, D., Mubarak, A., Mulyanti, D., Drajat, D. Y., & Faturochman, E. (2024). Pengaruh *mental health* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Kota Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 58–64.
<https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4222827>
- Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah



- Sakit Erni Medika Jambi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1737–1747. <https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/jmeb/article/view/1622>
- Sharma, N., & Mishra, N. K. (2026). Work-life balance vs. work-life integration: Which predicts higher organizational commitment among hybrid women employees. *International Journal of Economic Practices and Theories*, 2026, 3857–3866. <https://www.ijapt.org/index.php/journal/article/view/588>
- Vembriati, N. (2025). *Dampak kebijakan ramah keluarga pada karyawan* [Disertasi doktoral, Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada]. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/264578>
- Widodo, A., Yusuf, F. A., Nuryanto, U. W., & Subroto, D. E. (2026). Pengaruh pengembangan karir dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi personel melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Best Journal of Administration and Management*, 5(1), 93–105. <https://internationalpublisher.id/journal/index.php/Bejam/article/view/517>
- Yamin, R., Manan, A., Nasution, H., Yona, M., Hisyam, M., Ashari, A., ... Alamsyah, I. A. (2026). The effect of work-life balance, burnout, work stress, and organizational civic behavior (OCB) on the productivity of police officers in the Bukit Kijang Police Sector in 2025. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 14(2), 295–305. <https://www.ojsapresiasiekonomi.itskhatulistiwa.ac.id/index.php/apresiasiekonomi/article/view/1095>

