

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA ANGGOTA LALU LINTAS DI KANTOR DITLANTAS POLDA JAWA TENGAH

Assyfa Salsabila Amelia Putri¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: assyfacaca6@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya tuntutan kerja pada anggota kepolisian, khususnya di bidang lalu lintas, seringkali berdampak pada terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-life balance*). Salah satu faktor yang diduga berperan dalam menjaga keseimbangan tersebut adalah *perceived organizational support*, yaitu persepsi anggota terhadap dukungan yang diberikan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada anggota lalu lintas di Kantor Ditlantas Polda Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *cross-sectional* dengan desain korelasional dan teknik *convenience sampling*. Subjek penelitian berjumlah 188 anggota Polri aktif dengan rentang usia 18-58 tahun, didominasi laki-laki (84%). Pengumpulan data menggunakan skala *Work-Life Balance* (15 aitem; $\alpha = 0.884$) dan skala *Perceived Organizational Support* (34 aitem; $\alpha = 0.950$). Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,550 dengan nilai signifikansi $p < 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance*. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan anggota, maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* yang dimiliki. Temuan ini menegaskan pentingnya peran dukungan organisasi dalam membantu anggota kepolisian menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kata kunci: *perceived organizational support*; *work-life balance*; anggota kepolisian; ditlantas polda jawa tengah

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK–LIFE BALANCE AMONG TRAFFIC POLICE OFFICERS AT DITLANTAS POLDA CENTRAL JAVA

Assyfa Salsabila Amelia Putri¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: assyfacaca6@gmail.com

ABSTRACT

The high demands of the job on police officers, particularly in the traffic division, often disrupt their work-life balance. One factor believed to play a role in maintaining this balance is perceived organizational support, which refers to officers' perceptions of the support provided by the organization. This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and work-life balance among traffic police officers at the Traffic Directorate Office of the Central Java Regional Police. This study employs a quantitative cross-sectional method with a correlational design and convenience sampling technique. The study sample consisted of 188 active police officers aged 18–58 years, predominantly male (84%). Data were collected using the Work-Life Balance Scale (15 items; $\alpha = 0.884$) and the Perceived Organizational Support Scale (34 items; $\alpha = 0.950$). Data analysis was conducted using simple linear regression. The results of the hypothesis test showed a correlation coefficient of 0.550 with a significance level of $p < 0.05$, indicating a significant positive relationship between perceived organizational support and work-life balance. This means that the higher the perceived organizational support felt by members, the higher their level of work-life balance. These findings underscore the importance of organizational support in helping police officers maintain a balance between the demands of their work and their personal lives.

Keywords: perceived organizational support; work-life balance; police officers; traffic directorate of the central java regional police

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem pemerintahan Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki peran yang strategis dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan stabilitas masyarakat, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13 yang menyatakan bahwa tugas pokok Polri meliputi menjaga keamanan dan memberikan pelayanan pada masyarakat. Pasal 14 dan 15 memperluas mandat tersebut mencakup kegiatan seperti pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, pembinaan kesadaran hukum, hingga penyelidikan dan penyidikan tindak pidana. Dengan cakupan tugas yang luas dan kompleks, anggota Polri dituntut untuk selalu siap siaga, bekerja dengan dedikasi tinggi, serta mampu menghadapi berbagai situasi yang dinamis dan penuh tekanan.

Karakteristik pekerjaan kepolisian yang luas dan kompleks membuat profesi ini tidak hanya menuntut kesiapan fisik, tetapi juga ketangguhan mental dalam menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari. Salah satu sumber tekanan utama dalam profesi ini adalah beban kerja (*workload*) yang tinggi. Beban kerja bagi anggota kepolisian tidak hanya diukur dari jam kerja yang panjang, tetapi juga dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan tugas di lapangan dan risiko pekerjaan yang menyertai. Sebuah riset dari Markas Besar (Mabes) Polri menemukan fakta bahwa sekitar 80% personal Reserse dan Polisi Lalu Lintas menghadapi stres kerja yang dipicu oleh tingginya beban kerja (Kusuma, 2015).

Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Tuwing dkk. (2019) terhadap 50 anggota Korps Brimob Polda Sulawesi Utara, yang menemukan bahwa mayoritas responden mengalami beban kerja sedang (46%), sementara 34% lainnya tergolong memiliki beban kerja berat, yang berkorelasi langsung dengan tingkat stres.

Tingginya tuntutan pekerjaan pada profesi kepolisian menyebabkan anggota rentan mengalami stress kerja dan *burnout*. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar anggota kepolisian berada pada kategori stres kerja dan *burnout* sedang hingga tinggi, yang berimplikasi pada kelelahan fisik dan emosional, gangguan psikologis, serta penurunan motivasi dan produktivitas kerja (Firmawati & Sa'adah, 2023; Sia & Barus, 2025; Siga & Barus, 2025). Bahkan, dalam kondisi yang lebih serius, tekanan psikologis yang berkepanjangan dapat berdampak fatal terhadap kesehatan mental personel, yang tercermin dari meningkatnya kasus bunuh diri di kalangan anggota kepolisian pada tahun 2024 (Putra, 2024).

Tingginya tingkat stres pada anggota kepolisian berakar pada karakteristik profesi yang bersifat hierarkis dan berorientasi komando, dimana setiap anggota Polri wajib mematuhi perintah tanpa memiliki fleksibilitas untuk menolak tugas sesuai dengan PERKAP No. 7 Tahun 2006. Struktur ini menciptakan lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dan ketersediaan tanpa batas waktu. Penelitian Tuwing dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tinggi, ketaatan pada perintah atasan, serta kesiapsiagaan penuh seperti penetapan status siaga, merupakan sumber stres signifikan yang berdampak pada beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja polisi. Kondisi tersebut menyebabkan waktu istirahat dan aktivitas pribadi

menjadi rentan terinterupsi oleh panggilan tugas mendadak, sehingga anggota kepolisian kehilangan rasa kontrol atas waktu mereka dan mengalami penurunan *Work-Life Balance* (Aura dkk., 2024).

Rendahnya *work-life balance* pada anggota kepolisian tampak menjadi masalah yang banyak terjadi di berbagai wilayah Indonesia. Penelitian Balqis dkk. (2021) menunjukkan bahwa personel kepolisian yang bertugas pada fungsi operasional di Polda Metro Jaya sering menghadapi jam kerja tidak menentu, intensitas tugas tinggi, serta risiko kerja yang sulit diprediksi, sehingga kehidupan pribadi sering terdesak oleh tuntutan pekerjaan. Situasi ini sejalan dengan temuan Aura dkk. (2024), yang menegaskan bahwa tingginya beban kerja berkontribusi signifikan terhadap terganggunya *work-life balance* pada anggota polisi, ditandai oleh minimnya waktu istirahat, hari libur yang tetap digunakan untuk bekerja, serta berkurangnya kesempatan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Kondisi tersebut semakin terlihat pada data penelitian Riantika dkk. (2024), dimana 57 Polwan Polda Jawa Tengah (55,8%) berada pada kategori WLB rendah, 33 orang (32,5%) berada pada kategori sedang, dan hanya 12 orang (11,7%) masuk kategori tinggi. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar Polwan mengalami kesulitan menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga, yang pada akhirnya membuat urusan di rumah terganggu dan memicu peningkatan stres kerja. Secara keseluruhan, berbagai temuan ini menguatkan bahwa rendahnya WLB dalam profesi kepolisian muncul dari tingginya beban kerja, ketidakpastian jadwal, dan tekanan peran yang melekat pada tugas kepolisian.

Secara konseptual, *Work-Life Balance* (WLB) merujuk pada tingkat kepuasan dan keberfungsian yang lebih optimal di ranah pekerjaan ataupun keluarga, disertai dengan tingkat ketidaksesuaian peran yang rendah (Clark, 2000), dimana hal ini merupakan persepsi subjektif individu tentang sejauh mana mereka berhasil mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian secara efektif di berbagai domain kehidupan (Greenhaus & Allen, 2011). Individu dengan WLB yang baik ditandai dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, komitmen organisasi yang lebih tinggi, serta kepuasan hidup, keluarga, dan waktu luang yang lebih baik, disertai penurunan stres, *burnout*, dan risiko kesehatan (Sirgy & Lee, 2024). Sebaliknya, individu dengan WLB yang buruk cenderung kesulitan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terus memikirkan pekerjaan di luar jam kerja, mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan fisik, serta memiliki hubungan keluarga maupun sosial yang terganggu (Sirgy & Lee, 2024).

Kemampuan seseorang untuk mencapai WLB dipengaruhi oleh beragam faktor yang saling berhubungan. Thilagavathy dan Geetha (2023) mengemukakan bahwa *work-life balance* tidak terlepas dari peran tiga kelompok faktor utama yang mencakup aspek individu, organisasi, serta konteks sosial. Faktor individu mencakup demografi, tuntutan pribadi dan keluarga, dukungan keluarga, serta kemampuan individu dalam mengelola stres dan emosi. Faktor organisasi meliputi kebijakan fleksibilitas kerja, tuntutan pekerjaan, jam kerja, budaya organisasi, dukungan dari pimpinan dan sesama rekan kerja, serta tingkat kepuasan dan komitmen kerja. Sementara itu, faktor sosial berkaitan dengan tuntutan sosial,

norma budaya, serta dukungan masyarakat dan komunitas sekitar (Thilagavathy & Geetha, 2023).

Faktor pekerjaan atau organisasi memiliki peran yang penting dalam memengaruhi WLB. Hal ini dikarenakan faktor organisasi berada dalam kendali langsung institusi untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Faktor organisasi mencakup banyak hal, namun yang paling relevan dalam konteks WLB adalah melalui pemberian dukungan organisasi. Dukungan organisasi meliputi dukungan emosional (perhatian dan apresiasi atasan), dukungan instrumental (penyediaan fasilitas dan bantuan tugas), dukungan informasional (komunikasi dan arahan yang jelas), serta dukungan kebijakan (fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan) (Eisenberger dkk., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dalam konteks kepolisian, bentuk dukungan ini tampak dari adanya keteraturan penjadwalan jadwal dinas yang manusiawi, tersedianya waktu untuk beristirahat, dan perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan anggota. Dukungan organisasi yang dirasakan positif memperkuat rasa memiliki, menurunkan stres, dan membantu anggota menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Zhang & Dousin, 2025).

Meskipun dukungan organisasi hadir dalam bentuk kebijakan formal, dampak utamanya terhadap WLB tidak hanya ditentukan oleh keberadaan kebijakan tersebut, tetapi juga pada bagaimana anggota menilai dan memahami dukungan yang diterima. Dalam praktiknya, kebijakan ini seringkali diwujudkan melalui dukungan pimpinan atau atasan. Oleh karena itu, anggota akan menilai organisasi berdasarkan sejauh mana pimpinan mereka konsisten dalam menerapkan

dukungan tersebut. Konsep ini dikenal sebagai *Perceived Organizational Support* (POS)

Perceived Organizational Support (POS) merujuk pada keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger dkk., 1986). Berdasarkan Teori Dukungan Organisasi (*Organizational Support Theory*), POS memiliki peran penting karena mampu memenuhi kebutuhan sosial-emosional, yang mengakibatkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, dorongan yang lebih kuat untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi serta meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Kurtessis dkk., 2017).

Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan memandang bahwa kontribusi mereka diakui dan kesejahteraannya diperhatikan, akan muncul rasa tanggung jawab yang mendorong tumbuhnya dedikasi lebih tinggi terhadap organisasi dan pencapaian tujuannya (Aliddin dkk., 2024). POS tidak hanya memberikan pengaruh terhadap peningkatan performa kerja, namun turut berkontribusi pada lahirnya komitmen afektif yang kuat, meningkatkan kepuasan kerja, serta berkurangnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Li dkk., 2022). Dalam konteks pekerjaan kepolisian yang penuh dengan tekanan, dukungan organisasi berperan sebagai faktor protektif yang membantu anggota mengatasi stres kerja serta konflik antara pekerjaan dan keluarga, sekaligus menjaga kesehatan mental, fisik, dan kesejahteraan mereka (Eze & Ayogu, 2025). Oleh karena itu, memahami sejauh

mana dukungan organisasi berperan dalam kesejahteraan psikologis anggota kepolisian menjadi topik yang relevan dan penting untuk dikaji lebih lanjut.

Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Jawa Tengah, yang berlokasi di Kota Semarang, merupakan unsur pelaksana utama di tingkat Polda yang bertugas menyelenggarakan kegiatan lalu lintas. Tugas tersebut meliputi pendidikan masyarakat lalu lintas, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, administrasi regident pengemudi serta kendaraan bermotor, melaksanakan kegiatan patroli jalan raya lintas wilayah sekaligus menjamin terwujudnya keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran arus lalu lintas (Direktorat Lalu Lintas Polda Jawa Tengah, n.d.). Sebagai salah satu satuan kerja yang berhubungan langsung dengan masyarakat, anggota lalu lintas di Ditlantas Polda Jawa Tengah menghadapi dinamika tugas yang kompleks akibat tingginya volume lalu lintas, mobilitas masyarakat, dan agenda pengamanan berskala daerah maupun nasional yang menuntut kedisiplinan serta kesiapsiagaan tinggi.

Tingginya tuntutan tersebut tercermin dari peningkatan jumlah kecelakaan lalu lintas di wilayah hukum Polda Jawa Tengah. Data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan lalu lintas meningkat dari 31.444 kasus pada tahun 2024 menjadi 34.117 kasus pada tahun 2025 (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2025). Peningkatan tersebut mengindikasikan bahwa personel lalu lintas dihadapkan pada tanggung jawab yang semakin besar dalam upaya pencegahan, penanganan kecelakaan, serta pengelolaan keamanan dan kelancaran lalu lintas. Selain menjalankan tugas rutin, anggota Ditlantas juga terlibat dalam berbagai operasi kepolisian berskala daerah dan

nasional yang menuntut kesiapsiagaan tinggi. Pada pelaksanaan Operasi Patuh Candi 2025 misalnya, Polda Jawa Tengah mengerahkan 2.480 personel untuk melakukan kegiatan preemtif, preventif, dan represif guna menekan angka pelanggaran serta kecelakaan lalu lintas di seluruh wilayah Jawa Tengah (Purbaya, 2025).

Dalam semester pertama tahun 2025 saja tercatat 284.064 pelanggaran lalu lintas yang menjadi fokus pengawasan aparat (Purbaya, 2025). Selain itu, anggota kepolisian juga terlibat dalam pengamanan arus mudik dan balik, pengamanan hari raya, serta berbagai kegiatan masyarakat yang sering kali berlangsung di luar jam kerja formal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa anggota Ditlantas menghadapi beban kerja yang dinamis, tanggung jawab yang besar, serta tuntutan kesiapsiagaan yang berkelanjutan, sehingga berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, Ditlantas Polda Jawa Tengah menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan *work-life balance*.

Hal ini juga terkonfirmasi melalui wawancara awal dengan tiga anggota lalu lintas yang aktif bertugas di Kantor Ditlantas Polda Jawa Tengah. Berdasarkan hasil wawancara ini, ditemukan bahwa pola kerja mereka ditandai oleh jam kerja yang tidak menentu dan melebihi waktu kerja formal. Ketiga narasumber menjelaskan bahwa tetap harus siaga meskipun jam dinas telah berakhir, terutama saat ada tugas mendesak atau perintah mendadak, sehingga waktu bersama keluarga sering terganggu. Kondisi tersebut menyebabkan anggota lalu lintas tidak selalu dapat

hadir dalam berbagai momen penting keluarga dan harus menyesuaikan kehidupan pribadinya dengan kebutuhan pekerjaan yang sering kali sulit diprediksi.

Selain itu, para narasumber menyampaikan bahwa anggota lalu lintas memiliki intensitas interaksi yang sangat tinggi dengan masyarakat karena sebagian besar tugas dilaksanakan secara langsung di lapangan. Tingginya frekuensi interaksi tersebut membuat anggota lalu lintas lebih sering berhadapan dengan berbagai karakteristik masyarakat dan situasi yang tidak selalu dapat diprediksi. Narasumber juga mengungkapkan bahwa mereka kerap menerima kritik, penilaian negatif, maupun stigma dari sebagian masyarakat terhadap profesi kepolisian, yang dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan kelelahan emosional meskipun anggota tetap dituntut memberikan pelayanan secara profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa pola kerja yang tidak fleksibel dan tuntutan kesiapsiagaan tinggi menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kurang jelas, sehingga menurunkan tingkat *Work-Life Balance*. Kondisi tersebut memperkuat penelitian ini untuk melihat pentingnya peran *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai faktor yang dapat membantu anggota kepolisian mengelola tekanan kerja dan mempertahankan keseimbangan kehidupan mereka.

Sejumlah penelitian terdahulu secara konsisten telah membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work-Life Balance* (WLB) di berbagai konteks profesional. Penelitian pada 200 satpam di Semarang, membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara POS dan WLB, dengan *employee work engagement* sebagai variabel mediasi (Sulistiyani dkk., 2022). Selain itu, penelitian pada dosen dari beberapa universitas

di China, menunjukkan bahwa POS berperan dalam memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kesejahteraan dosen (Zhang & Dousin, 2025). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Prasanthi dan Geevarghese (2020) pada karyawan di sektor TI di Chennai menunjukkan bahwa POS juga berpengaruh positif terhadap WLB. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian pada karyawan Gramedia TSM Bandung yang membuktikan bahwa POS memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap WLB (Putri dkk., 2021). Selaras dengan temuan tersebut, penelitian pada karyawan PT BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah juga mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara POS dan WLB, hal ini mencerminkan bahwa *work-life balance* karyawan cenderung meningkat seiring dengan tingginya persepsi terhadap dukungan organisasi (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019).

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work-Life Balance* (WLB), sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada kalangan pegawai sektor swasta, lembaga pendidikan, dan instansi layanan publik. Penelitian yang mengkaji hubungan antara POS dan WLB pada profesi kepolisian masih relatif terbatas, khususnya di lingkungan Ditlantas Polda Jawa Tengah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengisi keterbatasan yang ada dan diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, baik dari sisi teoritis maupun praktis.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada anggota lalu lintas di Kantor Ditlantas Polda Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada anggota lalu lintas di Kantor Ditlantas Polda Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan baru dalam ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang memiliki keterkaitan dengan *perceived organizational support* dan *work-life balance*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Adapun penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman bagi anggota lalu lintas di Kantor Ditlantas Polda Jawa Tengah mengenai pentingnya *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work-Life Balance* (WLB). Melalui penelitian ini, anggota lalu lintas diharapkan mampu lebih memahami bagaimana dukungan organisasi yang mereka rasakan berperan dalam mempertahankan keseimbangan

antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga turut mendukung kesejahteraan serta performa kerja mereka secara keseluruhan.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan pertimbangan untuk Kantor Ditlantas Polda Jawa Tengah dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal meningkatkan *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work-Life Balance* (WLB) anggota. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, seimbang, dan mendukung kesejahteraan anggota secara keberlanjutan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi studi-studi berikutnya yang ingin meneliti hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Work-Life Balance* (WLB) dalam konteks yang berbeda. Selain itu, temuan ini dapat digunakan untuk membandingkan hasil di berbagai unit kerja, wilayah, atau jenis pekerjaan yang berbeda, sehingga memberikan wawasan lebih luas mengenai pengaruh POS dan WLB.