

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DI LINGKUNGAN
SATPOL PP BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

OLEH

ADE MARTIZON
NPM. 2161201241

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DI LINGKUNGAN
SATPOL PP BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Prasyarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

OLEH

ADE MARTIZON
NPM. 2161201241

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DI LINGKUNGAN
SATPOL PP BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan oleh:

ADE MARTIZON
NPM. 2161201241

Disetujui oleh:
Pembimbing

Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M.
NIDN : 0205018703



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M.
NIDN : 020804139

PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DI LINGKUNGAN
SATPOL PP BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan oleh:

ADE MARTIZON
NPM. 2161201241

Disetujui oleh:
Pembimbing

Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M.
NIDN : 0205018703



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Furqonti Raniyah, S.E., M.M.
NIDN : 020804739



SERTIFIKASI

Saya, Ade Martizon menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri atau bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Maret 2025



Ade Martizon
NPM. 2161201241

MOTTO

Awali Semua Kegiatan Dengan Bismillah

Kita Tidak Dapat Meraih Sesuatu Keinginan Dalam Hidup Tanpa Pengorbanan
Sekecil Apapun

Kebahagiaan dan Kesuksesan Itu Dicapai Dengan Bersabar Ketika Mendapat
Cobaan, Bersyukur Ketika Mendapat Kenikmatan
(Ibnu Qoyyim)

Dan Setiap Kemudahan Hidup Yang Kita Dapat Ada Rasa Syukur Orang Tua
Yang Luar Biasa Hebat

PERSEMBAHAN

Puji syukur beriring do'a, kupersembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang kusayangi dan kucintai serta orang-orang yang telah mengiringi keberhasilanku :

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan curahan kasih sayang untukku, terimakasih banyak untuk segala semangat, dorongan, bimbingan dan nasehat serta do'a tulus yang tiada hentinya demi tercapainya keberhasilanku.
2. Kakak dan adikku tercinta yang selalu menjadi motivasiku, terimakasih atas dukungan semangat, untuk selalu mengutamakan segala kebutuhanku diatas keperluanmu, berperan penting dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M, selaku pembimbing skripsi ku yang telah memberikan waktu, ilmu, perhatian, dan masukan.
4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu, atas segala bimbingan perhatian dan ilmu yang sangat berharga yang diberikan kepadaku.
5. Sahabat serta kawan lainnya yang telah memberi semangat dan berbagi rasa asam manisnya dimasa-masa perkuliahan, Thank's For All.
6. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2021
7. Almamater Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Terimalah ini sebagai bukti kasihku pada kalian yang telah memberikan dorongan, motivasi, semangat, pengorbanan, kesabaran, ketabahan serta doanya dalam setiap jalanku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul *Analisis Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan*. Proposal ini disusun untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari pihak lain, Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Susiyanto, M. Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku Ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M, Selaku Pembimbing Skripsi.
5. Bapak Erwin Muchsin, S.Sos., Selaku Kepala Satpol PP Kabupaten Kabupaten Bengkulu Selatan.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.

7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatuyang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan dan dapat di gunakan sebagai tambahann informasi bagi semua pihak yang membutuhkan

Bengkulu, Maret 2025

Hormat saya

Ade Martizon
NPM. 2161201241

ABSTRAK

Ade Martizon, 2025, *Analisis Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan*

Pembimbing: Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor diantaranya *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di Lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Satpol PP Bengkulu Selatan. Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 73 orang dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Hasil menunjukkan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,769 > 1,9944$) dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$). Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,616 > 1,9944$) dan ($sig\ a = 0,001 < 0,050$). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $34,770 > 3,13$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan. Nilai *R Square* sebesar 0,498, hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 49,8%. Sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja*

ABSTRACT

Ade Martizon, 2025, Analysis of Work Life Balance and Democratic Leadership Style on the Performance of ASN Employees in the South Bengkulu Satpol PP Environment

Advisor: Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M. M

Performance is a very important part in achieving company goals. Employee performance is influenced by many factors, including work life balance and democratic leadership style. The aim of this research is to determine work life balance and democratic leadership style on the performance of ASN employees in the South Bengkulu Satpol PP environment.

This research was carried out at the South Bengkulu Satpol PP office. The type of research used in this research is quantitative descriptive. The sample in this study was 73 people with the sampling technique in this study being total sampling. Data collection techniques are observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is quantitative descriptive.

The results show that work life balance has a significant effect on the performance of ASN employees at the South Bengkulu Satpol PP with $t_{count} > t_{table}$ ($3,769 > 1,9944$) and ($sig\ a = 0.000 < 0.050$). The democratic leadership style has a significant effect on the performance of ASN employees at the South Bengkulu Satpol PP with $t_{count} > t_{table}$ ($3,616 > 1,9944$) and ($sig\ a = 0.001 < 0.050$). The results of the F test show that the calculated F value is $34,770 > 3,13$ with a significance value of $0.000 < 0.005$, which means that there is a simultaneous significant influence of the work life balance variable and democratic leadership style on the performance of ASN employees at the South Bengkulu Civil Service Police Unit. The R Square value is 0.106, this means that the rise and fall of the dependent variable, namely employee performance, is influenced by the independent variables, namely work life balance and democratic leadership style, by 49,8%. Meanwhile, the remaining 50,2% is influenced by other variables.

Keywords: Work Life Balance, Democratic Leadership Style, Performance

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini :

Nama : Ade Martizon
NPM : 2161201241
Fakultas/Jurusan : Ilmu Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : *Analisis Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai ASN di Lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan*

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Muhammadiyah Bengkulu maupun di perguruan tinggi lain. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa ada bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bengkulu, Maret 2025
Yang membuat pernyataan

Ade Martizon
NPM. 2161201241

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.	x
ABSTRACT.....	xi
LEMBAR PERNYATAAN.	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Masalah	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	19
2.1.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis.	20
2.2. Pengaruh Antar Variabel.....	23
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	24

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.3. Hasil Penelitian yang Relevan.	26
2.4. Kerangka Teoritik	28
2.5. Definisi Operasional.....	28
2.6. Rumusan Hipotesis.	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2. Jenis Penelitian.....	31
3.3. Populasi dan Sampel.	31
3.4. Teknik Pengumpulan Data	32
3.5. Uji Instrumen.	34
3.6. Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Analisis Deskriptif.	37
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.6.4 Koefisien Determinan (R^2).....	39
3.6.5 Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	41
4.1.1 Gambaran Umum Satpol PP Bengkulu Selatan.	41
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	41
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.4 Analisi regresi Linear Berganda.	46
4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2).	48
4.1.6 Pengujian Hipotesis.	49
4.2. Pembahasan.....	51
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan.....	51

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan	53
4.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai ASN di Satpol PP Bengkulu Selatan.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	29
Tabel 3.1 Data jumlah Pegawai di Satpol PP Bengkulu Selatan	32
Tabel 3.2 Penilaian dengan Menggunakan Skala Likert.....	33
Tabel 3.3 Uji Validitas di Damkar Bengkulu Selatan.....	34
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas di Damkar Bengkulu Selatan.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients ^a	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients ^a	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (Uji F).....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis.....	28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga atau institusi pemerintah merupakan suatu lembaga yang lingkup kerjanya menyelenggarakan tugas negara, pembangunan dan pemerintahan yang lebih mengedepankan masalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu setiap individu yang ada dalam instansi atau organisasi tersebut dituntut untuk selalu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan terhadap masyarakat.

Lembaga atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang cakap dapat menjadikan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi lebih baik. Menurut Janapria, (2014), sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal. Tercapainya kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu pengelolaan sumber daya lainnya sehingga hasilnya lebih maksimal.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa

pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2018) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, produktivitas, efektivitas dan kemandiriannya dalam melaksanakan tugasnya.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Kasmir, (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja serta *work-life balance*. Menurut Kartiwi, (2018), kinerja dipengaruhi beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut Perdana (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Clark (2014), *work-life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya. Tetapi apabila dihubungkan dengan pengertian *work-life balance*, keseimbangan kehidupan kerja berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif baik untuk pekerjaan ataupun peran dalam keluarga,

karyawan akan memiliki dampak positif pada setiap hal yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya apabila karyawan tersebut mampu mengendalikan hal didalam dan diluar kerjanya (Direnzo, 2010). Hal tersebut akan menunjukkan adanya keseimbangan antara aktivitas karyawan di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, keluarga, teman maupun ketika individu tersebut bermasyarakat. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka akan merasa puas hal ini akan berdampak positif pada setiap apa yang menjadi tuntutan karyawan tersebut di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian Arfandi (2023), menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja pegawai PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Shinta Windika Putri (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *work-life balance* yang diterapkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank X. Menurut Rahajeng (2022) *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sementara Rafsanjani et al. (2019), *work-life balance* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, kondisi ini tercermin sebab mereka memperoleh layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga masalah pribadi atau keluarga tidak memberi dampak pada *employees performance*.

Selain faktor *work life balance*, faktor gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam

merumuskan kinerja pegawai atau bawahan. Maju dan mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Dharma (2015) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Jadi perilaku pemimpin adalah kecenderungan dari orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dharma (2015) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Jadi perilaku pemimpin adalah kecenderungan dari orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dalam mengambil keputusan bersama, bagaimana cara pemimpin menghargai potensi bawahannya, mau mendengar kritik dan saran dari bawahannya dan dapat bekerjasama dengan baik bersama bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan demokratis dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tri Santi (2017) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel atau $7,433 > 2,012896$ yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Timor Express Intermedia Kupang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Simarmata (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh

postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tekstil PT. Duta Interlining Indonesia

Berdasarkan hasil study pendahuluan atau pra penelitian yang dilakukan pada bulan 29 Oktober 2024, hasil observasi menunjukkan permasalahan yang ada pada pegawai yang ada di lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan adalah gaya kepemimpinan dan *work life balance* yang tidak seimbang dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ASN Satpol PP Bengkulu Selatan menurun, hal ini dapat dilihat dari ketidaktercapaian tujuan sesuai target harian, dan banyak laporan yang selesai tidak tepat waktu. Permasalahan *work life balance* dapat dilihat dari kepuasan pegawai terhadap keseimbangan waktu bekerja dengan keluarga, seringkali operasi pasar yang dilakukan Satpol PP Bengkulu Selatan bertepatan dengan hari libur sehingga terjadi permasalahan dalam rumah tangga. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa faktor menurunnya kinerja karyawan diduga juga karena gaya kepemimpinan dimana masih ada pegawai yang kurang jelas dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Terkadang sebagian pimpinan datang dan pulang kantor tanpa menyempatkan waktu untuk menanyakan kepada bawahan hal-hal apa saja yang ingin disampaikan oleh karyawannya. Tidak ada pemberian *reward* kepada pegawai yang dikerjakan tugas di luar jam kerja sehingga terjadi ketidak seimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Selain itu pemimpin masih kurang berperan dalam memberikan arahan yang bermanfaat serta masukan yang membangun dan membangkitkan kinerja para bawahannya, sehingga bawahannya kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya yang menimbulkan akibat menurunnya kinerja pegawai dan dapat

pula mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di kantor tersebut.

Berdasarkan paparan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis work life balance dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di Lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari latar belakang tersebut adalah

1. Terjadinya penurunan kinerja pegawai yang ditandai pencapaian tujuan tidak sesuai dengan target dan banyak laporan yang selesai tidak tepat waktu
2. Operasi pasar sering dilakukan di hari libur sehingga terjadi ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga.
3. Masih kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
4. *Work life balance* di Satpol PP Bengkulu Selatan belum dilakukan pegawai secara optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah lebih terarah maka penulis memberikan batasan pada analisis *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di Lingkungan Satpol PP Bengkulu Selatan. Penelitian ini difokuskan pada :

1. Ruang lingkup objek penelitian ini dikhususkan pada ASN Satpol PP Bengkulu Selatan.
2. *Work life balance* pada ASN Satpol PP Bengkulu Selatan.
3. Gaya kepemimpinan demokratis ASN Satpol PP Bengkulu Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan ?
3. Apakah *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan
- b. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan Satpol PP Kabupaten Bengkulu Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi Badan Publik lainnya dan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang menaruh perhatian pada Penerapan gaya kepemimpinan dan *work life balance* dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang baik, serta menciptakan keunggulan layanan yang profesional, transparan, akuntabel, efektif, dan efisien.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal ilmu untuk masa depan yang telah didapat dibangku kuliah.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja dalam meningkatkan kinerja pegawai tentang *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis.

c. Bagi Pembaca/ Peneliti selanjutnya.

Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama dengan objek serta lokasi yang berbeda.