

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut teori Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016) yang mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang

pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan gaya kepemimpinan dan keahliannya.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan gaya kepemimpinan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga gaya kepemimpinan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016).

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Indikator merupakan kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut (Sedarmayanti, 2016:227) :

1. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan gaya kepemimpinan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah efektivitas dan kemandirian (Mangkunegara 2017) :

1. Efektivitas

Gaya kepemimpinan pemda dalam merealisasikan target yang ingin dicapai .

2. Kemandirian

Kemandirian adalah gaya kepemimpinan dalam melakukan tugas tanpa bantuan dari orang lain.

Dari beberapa teori kinerja yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indicator kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, serta kemandirian.

2.1.2 *Work life balance*

Work life balance (Keseimbangan kehidupan kerja) memiliki peranan yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan meminimalkan permasalahannya (Clark, 2014), *work life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya.

Sedangkan menurut pendapat (Direnzo, 2015) *work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* dapat juga didefinisikan menjadi bentuk penyeimbang antara kehidupan pribadi seorang pegawai dan pekerjaan. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Robert I. Mathis dan John H. Jackson (2011:124). McShane dan Von Glinow (2010:22) *Work life balance* adalah keahlian individu dalam menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat dan pandangan para ahli dapat disimpulkan seseorang yang mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan harus dapat

menyeimbangkan dengan pekerjaan yang ada dirumah sehingga tidak tumpang tindih antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi.

Adapun indikator *work life balance* menurut Sarah dan Hasyim (2022;613) adalah sebagai berikut :

1. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu yaitu berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu ialah cara yang tepat untuk menyeimbangkan waktu beristirahat pada saat bekerja, bersantai bersama keluarga dan lain sebagainya. Karena apabila pegawai dapat menyeimbangkan waktu dengan baik maka dapat membuat pegawai menjadi lebih berkonsentrasi pada saat bekerja, meningkatkan Kinerja, membuat kinerja menjadi berkualitas dan juga dapat mengurangi stres.

2. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan yaitu memiliki keterlibatan yang sejajar baik antara keterlibatan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya seorang pegawai menghabiskan waktu dalam bekerja sebanyak 8 jam perhari, sisanya digunakan untuk menikmati waktu bersama keluarga misalnya seperti makan malam bersama keluarga, menonton film dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila pegawai dapat menikmati waktu antara bekerja dan keluarga berarti pegawai mampu terlibat secara fisik maupun emosional dengan demikian

dapat dikatakan keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa dikatakan tercapai dengan baik.

3. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan seseorang individu dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Kepuasan tersebut dapat muncul apabila seseorang dapat menyesuaikan antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Tentunya bisa dilihat melalui hubungan sesama rekan kerja, kondisi keluarga. Dengan demikian untuk melihat keseimbangan kekuasaan seseorang pegawai tentunya bisa dilihat melalui kepuasan terhadap diri sendiri atas keinginan yang telah dicapai.

Menurut Fisher (2013) menyatakan bahwa worklife balance meliputi empat indikator penting, yaitu :

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

Adapun *Work interference with personal life* yang menunjukkan berapa besar pekerjaan yang dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat membuat sulit untuk mengatur waktu untuk kehidupan pribadi. Dalam dimensi ini, ada beberapa indikator sebagai berikut :

1. Jam kerja, jam ketika karyawan merasa ingin bekerja.
2. Waktu untuk bertemu dengan keluarga: Waktu untuk dihabiskan bersama keluarga karena individu banyak menghabiskan waktu di kantor.
3. Waktu kehidupan pribadi: Waktu bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman.

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa indicator dari *work life balance* adalah

1. Keseimbangan waktu pekerjaan

Cara pegawai dalam menyeimbangkan antara pekerjaan di kantor dengan pekerjaan yang ada di rumah sehingga pegawai dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Keseimbangan keterlibatan pegawai dengan pekerjaan

Cara pegawai dalam memilih dan memilah pekerjaan yang ada di kantor dengan kehidupan pribadi. Sehingga mampu terlibat secara fisik maupun emosional dengan demikian dapat dikatakan keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa dikatakan tercapai dengan baik.

3. Keseimbangan kepuasan pegawai dengan kinerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dapat memuaskan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja yang telah dilakukan pegawai.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Alimudin dan Sukoco (2017),

Sedangkan menurut Zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Robbins (2018) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Winardi (2015) gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggungjawab.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja, sikap, pola pikir bawahan dalam mencapai tujuan tertentu

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut menurut Sari dan Putra (2019:6) yaitu :

1. Gaya kepemimpinan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

2. Gaya kepemimpinan Memotivasi

Gaya kepemimpinan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan gaya kepemimpinannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Gaya kepemimpinan Komunikasi

Gaya kepemimpinan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Gaya kepemimpinan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa

yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Gaya kepemimpinan Mengendalikan Emosi

Emosi Gaya kepemimpinan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik gaya kepemimpinan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Veitzhal Rivai (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya. Indikator kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan sama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dengan bawahan
 - b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
2. Gaya kepemimpinan yang efektivitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar gaya kepemimpinan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Gaya kepemimpinan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada

kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi

- b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Gaya kepemimpinan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
- a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Damkar Bengkulu Selatan

Work-life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2017). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati *work-life balance* karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya.

Weerakkody *et al.* (2017) mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu *work-life balance* harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan (Wambui *et al.*, 2017). Menurut Greenhaus *et al.* (2018) jika

keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan.

Hasil penelitian Lingga (2020) menyatakan variabel *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan *work life balance* menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2022) *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa *work life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai

Damkar Bengkulu Selatan

Kinerja karyawan merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun (Wibowo 2019). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah berkaitan dengan pemimpin. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan demokratis dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Menurut penelitian dilakukan oleh

Angwen Gynolla & Rohmat Saragih tahun 2021 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berada dalam kategori baik begitu juga variabel kinerja karyawan. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Damkar Bengkulu Selatan

Karyawan merupakan aset utama dan terpenting bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal supaya terbentuk kinerja yang tinggi dan nantinya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Kepemimpinan yang dijalankan dalam suatu perusahaan juga menjadi penting yang berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan. Sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya juga dapat tercermin dari bagaimana *work-life balance* karyawan terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari kemampuan para karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya.

Kepemimpinan yang dijalankan dalam suatu perusahaan juga menjadi penting yang berpengaruh dalam menunjang kinerja karyawan. Pemimpin demokratis, mengharapkan sumber daya berkedudukan yang sama dalam proses perencanaan pengambilan keputusan atau tidak ada pihak yang mendominasi. Kesamaan kedudukan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena para karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi lebih aktif dalam

mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan kreatifitas yang berkontribusi positif pada kinerja karyawan (Quamila, 2022).

Sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya juga dapat tercermin dari bagaimana para karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Dilihat dari perspektif karyawan, mereka sebagai makhluk sosial juga memiliki kehidupan lain selain bekerja. Hal yang dimaksud tersebut adalah kehidupan sehari-hari mereka diluar kehidupan pekerjaan yang mereka jalankan. Kehidupan diluar pekerjaan tersebut seperti, kehidupan mereka didalam keluarga, aktivitas sosial, dan lain-lain. work-life balance juga dikenal sebagai manajemen yang seimbang dan harmonis diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian Abdirahman *et al.* (2020) dan Dead dan Rahajeng (2022) menyimpulkan bahwa worklife balance dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.

2.3 Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

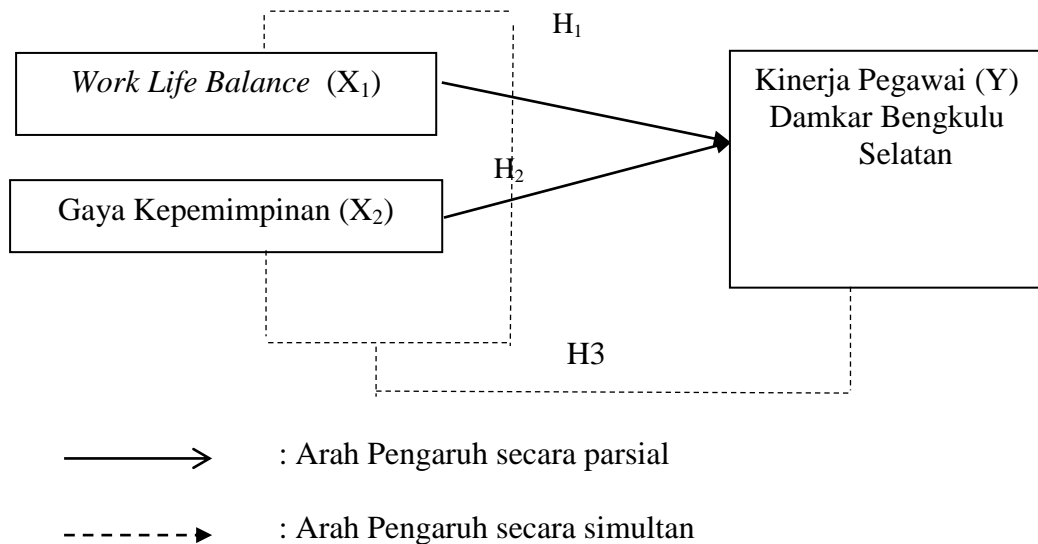
No	Nama dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arfandi (2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Graha sejahtera LUWU	<i>Work life balance</i> dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 55,680 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2	Arifin (2022),	Pengaruh <i>work life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT.	<i>Worklifebalance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh variabel <i>worklife</i>

		Livia Mandiri Sejati Pasuruan).	balance terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%.
3	Alfian Ranny Poluan, 2018	Pengaruh <i>Work life balance</i> , Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado	Hasil uji t menunjukkan : 1) <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05. 2). Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,161 lebih besar dari 0,05.
4	Muhammad Arifin, 2022	Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	<i>Worklife balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh Variabel <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%.
5	Mega Mutiara, 2024	Pengaruh <i>Work life balance</i> Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang	Hasil penelitian menyampaikan bahwa variabel <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi BRI Life Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,099 > 1,988). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bri Life Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,489 > 1,988).
6	Anisa Marlita Fitriani 2023	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang pekanbaru kota	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (2,675) > (1,696), <i>work life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (5,048) > (1,696), dan gaya kepemimpinan transformasional dan <i>work life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan

			Cabang Pekanbaru Kota sebesar 56,4%.
7	Triyana Mulyawati, 2020	Peran <i>Work life balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur	HAsil studi menunjukkan bahwa peran keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan milenial
8	Ranti Rukmiati. 2020	Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal	hasil penelitian ini dapat menunjukan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruhnya sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini
9	Yuan Badrianto, 2021	Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh <i>work life balance</i> dan kinerja karyawan
10	Dina Nurlita.2018	Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel <i>work life balance</i> yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel <i>work life balance</i> memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Analisis

Gambar 1. Kerangka Analisis



Dari kerangka analisis di atas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari variabel *work life balance* (X_1), dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan .

2.5 Definisi Operasional

Adapun defenisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Definisi Operasional

No	variabel	Definisi	Indicator	Alat ukur	Skala
1	<i>Work life balance</i>	Keadaan seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan yang ada di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan, (Sarah&Hasyim, 2022)	Kuesioner	Likert
2	Gaya kepemimpinan	Rangkaian karakteristik yang	1. Gaya kepemimpinan	Kuesioner	Likert

	Demokratis	digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> mengambil keputusan 2. Gaya kepemimpinan memotivasi 3. Gaya kepemimpinan komunikasi 4. Gaya kepemimpinan mengendalikan bawahan 5. Gaya kepemimpinan mengendalikan emosi, (Sari dan Putra 2019)		
3	Kinerja Pegawai	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai ASN di lingkungan Damkar dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Efektivitas (Robbins, 2016)	Kuesioner	Likert

2.6 Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

- H₁ : Diduga ada pengaruh *work life balance* (X₁) terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H₂ : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X₂) terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H₃ : Diduga ada pengaruh *work life balance* (X₁), gaya kepemimpinan demokratis (X₂) secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.