

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BENGKULU

Oleh:

Meiza Rani¹

Khairul Bahrin²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden yang merupakan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemampuan pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, *Work Life Balance* dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu. Dengan demikian, semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki pegawai dan semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, kepemimpinan, kinerja pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BENGKULU CITY FIRE DEPARTMENT

By:

Meiza Rani¹

Khairul Bahrin²

This study aims to analyze the effect of work life balance and leadership on employee performance at Bengkulu City Fire Department. This study employed a quantitative method with a survey approach. The data were collected through questionnaires distributed to 65 respondents who were employees of the Bengkulu City Fire Department. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS.

The results of the study show that work life balance has a positive and significant effect on employee performance at Bengkulu City Fire Department. Employees' ability to maintain a balance between work and personal life can improve employee performance. Leadership also has a positive and significant effect on employee performance. Leaders' ability to influence, direct, motivate, and encourage employees can improve employee performance. Simultaneously, work life balance and leadership have a positive and significant effect on employee performance at Bengkulu City Fire Department. Consequently, the better the work-life balance employees have and the better the leadership implemented, the higher the level of employee performance.

Keywords: *work life balance, leadership, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin dinamis, setiap organisasi baik sektor swasta maupun publik dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mampu memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Bagi organisasi pemerintahan, kinerja bukan sekadar ukuran efisiensi internal, melainkan juga cerminan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pengukuran kinerja sangat penting bagi organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik unik sebagai penyedia jasa atau barang publik. Peran penting pengukuran kinerja pada organisasi tersebut adalah untuk melakukan perubahan dalam peningkatan kualitas dan menilai keberhasilan sektor publik (Mardiasmo, 2021). Oleh karena itu, tuntutan terhadap kinerja organisasi pemerintah tidak bisa dipandang ringan, karena menyangkut kepercayaan dan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan.

Namun dalam praktiknya, kinerja organisasi pemerintahan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan struktural. Penambahan ukuran organisasi tanpa mempertimbangkan kebutuhan jabatan dan beban kerja menyebabkan kinerja organisasi pemerintahan menjadi tidak efisien dan stagnan. Rekrutmen yang tidak mempertimbangkan kompetensi akhirnya menyerap anggaran yang besar, namun tidak efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai (Hanifah & Frinaldi, 2025). Kondisi ini mencerminkan betapa

pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai inti dari peningkatan kinerja organisasi publik secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai merupakan elemen paling fundamental yang menentukan apakah tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Artinya, kinerja yang baik tidak muncul secara otomatis, melainkan harus didorong dan difasilitasi oleh berbagai kondisi yang mendukung di dalam lingkungan kerja.

Kinerja diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal, serta menunjukkan sikap disiplin, kerja sama, dan orientasi terhadap hasil. Indikator kinerja yang sering digunakan meliputi enam aspek utama, yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2022). Keenam indikator ini memberikan gambaran menyeluruh tentang sejauh mana pegawai mampu memenuhi harapan organisasi.

Kinerja karyawan berdampak pada penyempurnaan proses organisasi secara keseluruhan, khususnya berkaitan dengan efisiensi dan produktivitas, serta menentukan seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi (Fahmi, 2021). Hal ini mempertegas bahwa investasi dalam peningkatan kinerja pegawai adalah investasi langsung terhadap kemajuan organisasi itu sendiri, dan karenanya

berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu dikaji secara mendalam dan berkelanjutan.

Kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, ia dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Fahmi, 2021). Dua di antara faktor tersebut yang paling sering dikaji dalam konteks organisasi pelayanan publik dan terbukti memiliki pengaruh signifikan adalah *Work Life Balance* dan kepemimpinan.

Work Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja menjadi isu yang semakin relevan di era modern, dimana tuntutan pekerjaan seringkali berbenturan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga. *Work Life Balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Arfandi & Kasran, 2023). Ketika karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi dan profesionalnya berjalan selaras, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kinerja, dan loyalitas kerja.

Badrianto & Ekhsan (2021) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi

untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dalam suasana yang seimbang agar mereka dapat menunjukkan performa terbaiknya. Senada dengan itu, Resmayani *et al.* (2023) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Selain *Work Life Balance*, kepemimpinan merupakan faktor strategis yang secara konsisten terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, menggerakkan, dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang kolaboratif tidak hanya meningkatkan kinerja tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pelaksanaan kebijakan yang lebih efektif (Syahputra *et al.*, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Febrian *et al.* (2023), pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat menemukan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan pengaruh kinerja sebesar 78,1%, dan berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran. Hasil ini mempertegas bahwa dalam konteks instansi pemadam kebakaran, kepemimpinan memiliki bobot yang sangat besar dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, Oktaviani *et al.* (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan inovatif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi bagaimana pegawai memandang pekerjaannya, tingkat komitmen mereka terhadap organisasi, serta seberapa besar upaya yang mereka berikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kajian dari Arfandi & Kasran (2023), membuktikan bahwa *Work Life Balance* dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Savera Maharani *et al.* (2025), juga menemukan bahwa *Work Life Balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tangerang, dengan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Fenomena rendahnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan *Work Life Balance* dan kepemimpinan tidak hanya terjadi di lingkup Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu, tetapi juga mencerminkan persoalan yang lebih luas pada institusi pemadam kebakaran di Indonesia secara nasional. Berdasarkan Laporan Nasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kementerian Dalam Negeri, jumlah kejadian kebakaran di Indonesia terus mengalami peningkatan, yaitu dari 17.057 kasus pada tahun 2022 menjadi 18.501 kasus pada tahun 2023, dengan kasus akibat kelalaian manusia melonjak hingga 10.872 kejadian (Kompas.id, 2025). Peningkatan beban tugas tersebut idealnya diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia yang memadai, namun Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan Kementerian Dalam Negeri mengakui bahwa peran vital satuan pemadam kebakaran di berbagai daerah masih belum diimbangi dengan kekuatan kelembagaan dan jumlah personel yang memadai (Kemendagri, 2023). Kesenjangan antara tuntutan tugas yang semakin kompleks dengan keterbatasan sumber daya manusia inilah yang berpotensi memicu permasalahan

Work Life Balance sekaligus menuntut peran kepemimpinan yang efektif, agar kinerja pegawai pemadam kebakaran tetap optimal di berbagai daerah, tidak terkecuali di Kota Bengkulu.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman kebakaran dan kebencanaan. Sebagai lembaga layanan darurat, kinerja para pegawainya tidak hanya berdampak pada efisiensi organisasi, tetapi secara langsung berkaitan dengan keselamatan jiwa dan harta benda warga Kota Bengkulu. Data dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu mencatat bahwa sepanjang tujuh bulan pertama tahun 2024 dari bulan Januari hingga Juli telah terjadi sebanyak 53 kasus kebakaran dengan berbagai penyebab, mulai dari korsleting listrik, pembakaran sampah, hingga percikan bunga api yang mengenai bahan mudah terbakar (RRI Bengkulu, 2024). Tingginya frekuensi kejadian kebakaran ini menuntut kesiapan dan kinerja optimal dari seluruh pegawai secara konsisten dan berkesinambungan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Januari 2026 dengan beberapa anggota Damkar di lingkungan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu yang berkaitan dengan kinerja pegawai, khususnya yang berhubungan erat dengan aspek *Work Life Balance* dan kepemimpinan. Dari hasil wawancara awal dengan beberapa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu diketahui bahwa permasalahan mengenai kinerja pegawai yang disoroti oleh banyak masyarakat yang terkait dengan kasus

kebakaran dan bencana yang terjadi, tidak lepas dari rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan wawancara bersama Bapak Dodi Ade Noverta selaku Pegawai Damkar Kota Bengkulu, terdapat beberapa penanganan kejadian yang memerlukan waktu respons lebih panjang dari standar yang ditetapkan. Selain itu, terdapat keluhan masyarakat terkait cara penanganan di lapangan yang dinilai kurang terkoordinasi dengan baik. Hasil observasi juga diketahui bahwa sebagian besar pegawai mengaku kesulitan membagi waktu antara kewajiban dinas dan kebutuhan keluarga. Pegawai yang menjalani shift malam kerap tidak dapat hadir pada acara keluarga, mengantarkan anak ke sekolah, atau sekadar beristirahat dengan cukup. Selain *Work Life Balance*, peneliti juga mengidentifikasi adanya permasalahan yang berhubungan dengan pola kepemimpinan di lingkungan Damkar Kota Bengkulu.

Berdasarkan wawancara bersama Bapak Huteman Mulyadi sebagai Seksi Pemadaman dan Investigasi, terungkap bahwa sebagian pegawai merasa komunikasi antara pimpinan dan bawahan belum berjalan secara optimal. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa arahan kerja dari atasan terkadang tidak konsisten dan kurang jelas, sehingga mereka merasa bingung dalam menetapkan prioritas tugas. Selain itu, sebagian pegawai juga mengungkapkan bahwa mereka jarang mendapatkan umpan balik (*feedback*) atas hasil kerjanya, sehingga sulit untuk mengetahui apakah kinerja mereka sudah memenuhi harapan organisasi atau belum.

Di sisi lain, kajian-kajian terdahulu mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Badrianto & Ekhsan (2021) serta Resmayani *et al.* (2023) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Timbuleng *et al.* (2023) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang justru menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan serta lingkungan organisasi tempat penelitian dilakukan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu mengenai *Work Life Balance* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintahan umum, seperti sekretariat daerah dan dinas nonteknis (Arfandi & Kasran, 2023). Sementara kajian pada instansi pelayanan darurat seperti Dinas Pemadam Kebakaran, yang memiliki karakteristik kerja shift, tekanan waktu tinggi, dan risiko keselamatan, masih sangat terbatas. Kekosongan kajian inilah yang menjadi kesenjangan (*research gap*) sekaligus peluang bagi peneliti untuk menguji kembali pengaruh *Work Life Balance* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu serta permasalahan kinerja yang teridentifikasi dari hasil observasi dan wawancara awal di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ini dengan beberapa alasan. Pertama, secara teoretis,

penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menguji konsistensi pengaruh *Work Life Balance* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada konteks organisasi pelayanan darurat yang selama ini belum banyak diteliti. Kedua, secara praktis, tingginya frekuensi kejadian kebakaran serta indikasi permasalahan *Work Life Balance* dan pola kepemimpinan yang ditemukan di lapangan menunjukkan urgensi bagi manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Ketiga, pemilihan lokus penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu didasari oleh keunikan karakteristik pekerjaan di instansi tersebut, seperti sistem kerja shift dan tuntutan kesiagaan tinggi, yang menjadikannya konteks yang relevan dan berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu belum optimal, yang terlihat dari waktu respons penanganan kebakaran yang melebihi standar dan penanganan di lapangan yang dinilai kurang terkoordinasi.

2. *Work Life Balance* pegawai masih rendah, ditandai dengan kesulitan membagi waktu antara tugas dinas dan kehidupan keluarga akibat sistem shift yang tidak menentu.
3. Pola kepemimpinan belum berjalan efektif, terlihat dari arahan kerja atasan yang tidak konsisten dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang belum optimal.
4. Pegawai jarang mendapatkan umpan balik (feedback) dari pimpinan atas hasil kerja mereka, sehingga sulit mengukur dan meningkatkan kinerja secara mandiri.

1.3 Batasan Masalah

Melalui identifikasi masalah di atas pada masalah yang sudah diuraikan agar peneliti lebih terarah dan memiliki tujuan yang spesifik maka pembahasan dibatasi pada Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bengkulu?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bengkulu?

3. Apakah *Work Life Balance* dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat pemahaman tentang pengaruh *Work Life Balance* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik seperti pemadam kebakaran.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kebijakan *Work Life Balance* dan kepemimpinan guna mendorong kinerja pegawai.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, serta dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan.

3) Bagi Penulis berikutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan dasar perbandingan untuk penelitian lanjutan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

