

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual adalah penjelasan teoritis tentang suatu variabel atau konsep dalam penelitian yang bersumber dari teori dan pendapat para ahli. Tujuannya adalah untuk menetapkan batasan makna suatu konsep agar tidak terjadi perbedaan penafsiran dalam penelitian.

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah suatu elemen terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintahan. Tanpa kinerja yang optimal dari setiap individu di dalamnya, sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap konsep kinerja pegawai menjadi landasan penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan variabel dependen dalam penelitian ini dan menjadi fokus utama yang ingin ditingkatkan melalui optimalisasi *Work Life Balance* dan kualitas kepemimpinan. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan dua aspek penting, yaitu kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode tertentu.

Robbins & Coulter (2021) mengartikan kinerja sebagai capaian yang diraih karyawan di tempat kerja sesuai dengan standar khusus yang berlaku untuk pekerjaan itu. Dengan demikian, penelitian kinerja tidak dapat dipisahkan dari standar yang telah ditetapkan organisasi sebagai acuan pengukuran. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, standar kinerja mencakup kecepatan respon terhadap panggilan darurat, ketepatan penanganan kebakaran, pemeliharaan peralatan, dan kemampuan koordinasi tim dalam situasi krisis.

Menurut Retnowati *et al.* (2023) kinerja pegawai merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan atau organisasi. Kinerja ini dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi menjadi kunci utama bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Adapun menurut Wolor *et al.* (2020) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dan kualitas kepemimpinan.

Martini *et al.* (2024) menambahkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, yang tidak hanya mencakup hasil akhir tetapi juga proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan dan lingkungan organisasi.

### 2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*ability*), yang mencakup kemampuan potensi dan kemampuan realita
2. Faktor Motivasi, yang terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja
3. Faktor Kepemimpinan, dimana gaya dan kualitas kepemimpinan berpengaruh besar terhadap semangat dan produktivitas kerja bawahan
4. Faktor Kondisi Kerja, yang mencakup lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja termasuk keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Timbuleng *et al.* (2023), dalam penelitian pada Dinas Koperasi menemukan bahwa *Work Life Balance*, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Setyanti *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa *burnout*, beban kerja, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang perlu dikelola secara terpadu oleh organisasi.

### 2.1.1.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2021), mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara, indikator untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari lima dimensi utama, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality*)

Kualitas kerja mengacu pada tingkat di mana hasil pekerjaan mendekati kesempurnaan atau memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini mencakup akurasi, kelengkapan, ketelitian dalam bekerja, dan tingkat kepuasan penerima hasil kerja baik internal maupun eksternal. Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi mampu menghasilkan output yang sesuai dengan spesifikasi dan standar mutu yang diharapkan.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Kuantitas kerja mengukur jumlah pekerjaan atau volume output yang berhasil diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini dapat dilihat dari jumlah unit yang diproduksi, frekuensi tugas yang diselesaikan, atau jumlah layanan yang diberikan kepada pelanggan atau masyarakat. Pengukuran kuantitas kerja penting untuk menilai produktivitas pegawai secara objektif.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu menilai seberapa cepat dan tepat seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan jadwal atau target waktu yang telah ditentukan. Kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu sangat krusial dalam banyak peran pekerjaan, terutama dalam pekerjaan yang bersifat responsif seperti petugas pemadam kebakaran. Pegawai yang disiplin terhadap waktu akan memberikan kontribusi positif bagi efisiensi organisasi.

#### 4. Kehadiran (*Attendance*)

Kehadiran adalah indikator yang mengukur konsistensi pegawai dalam hadir di tempat kerja dan ketepatan waktu mereka dalam memulai serta menyelesaikan jam kerja. Tingkat absensi dan kehadiran yang baik menunjukkan komitmen dan dedikasi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2022) menekankan bahwa kehadiran adalah fondasi dasar dari produktivitas kerja.

#### 5. Kemampuan Bekerja Sama (*Cooperation*)

Kemampuan bekerja sama mengukur sejauh mana pegawai mampu bekerja secara efektif dengan rekan kerja, atasan, dan pihak-pihak lain yang terkait dalam menjalankan tugas. Indikator ini mencakup komunikasi yang baik, sikap kooperatif, dan kontribusi positif dalam tim. Dalam konteks pegawai pemadam kebakaran, kerja sama tim sangat esensial karena keberhasilan operasi pemadaman kebakaran sangat bergantung pada koordinasi dan sinergi antaranggota tim.

Hasibuan (2023) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-26 yang diterbitkan oleh PT Bumi Aksara mengemukakan beberapa indikator penting dalam mengukur kinerja pegawai. Indikator-indikator tersebut meliputi:

##### 1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah mutu yang harus dihasilkan dalam suatu kegiatan yang mencerminkan tingkat ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan tugas. Hasibuan (2023) menekankan bahwa kualitas pekerjaan tidak hanya

tentang hasil akhir, tetapi juga tentang proses yang dilakukan dengan benar sesuai prosedur dan standar yang berlaku.

## 2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mengacu pada volume target kerja yang wajib diselesaikan pegawai dalam tenggat waktu yang ditetapkan. Menurut Hasibuan, penetapan target kuantitatif yang jelas membantu organisasi dalam mengukur produktivitas pegawai secara objektif dan membandingkannya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah dijadwalkan. Hasibuan (2023) menyatakan bahwa manajemen waktu yang baik adalah keterampilan penting yang harus dimiliki setiap pegawai profesional. Ketepatan waktu juga mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

## 4. Efektivitas

Efektivitas menilai sejauh mana optimalisasi pemanfaatan aset lembaga dilakukan guna mendongkrak profitabilitas atau meminimalkan defisit dari tiap elemen sumber daya yang dipakai. Hasibuan menekankan bahwa pegawai yang efektif adalah mereka yang mampu mencapai tujuan dengan optimal tanpa pemborosan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat di mana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa memerlukan bantuan, bimbingan, atau pengawasan yang

berlebihan dari atasan atau rekan kerja. Hasibuan (2023) menyatakan bahwa kemandirian mencerminkan tingkat profesionalisme dan kematangan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang mandiri mampu mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah secara efektif.

### **2.1.2 Work Life Balance**

#### **2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance**

Menurut Arifin & Muharto (2022), *Work Life Balance* adalah kondisi dimana seorang pegawai mampu mencapai keseimbangan dalam tiga aspek secara bersamaan, yaitu keseimbangan waktu yang dihabiskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Susanto *et al.* (2022) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai derajat sejauh mana seorang individu mampu secara bersamaan menyeimbangkan tuntutan temporal, emosional, dan perilaku dari pekerjaan berbayar dan tanggung jawab keluarga atau kehidupan pribadi.

Sedangkan menurut pendapat Yustini & Yuliza (2021), *Work Life Balance* merupakan kapasitas perseorangan dalam mengatur dan mengelola waktu serta energinya secara profesional antara kegiatan pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan, seperti keluarga, sosial, dan pengembangan diri. Menurut mereka, keseimbangan ini menjadi semakin penting khususnya di masa COVID-19 yang mengubah pola kerja secara signifikan, dimana batas pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur sehingga dibutuhkan kebijakan organisasi yang mendukung terwujudnya *Work Life Balance* bagi setiap pegawai.

Badrianto & Ekhsan (2021) mengemukakan bahwa *Work Life Balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dengan peran mereka baik dalam kehidupan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Badrianto & Ekhsan (2021) juga menjelaskan bahwa *Work Life Balance* adalah suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah sehingga perannya di dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat berjalan dengan baik secara bersamaan. Dengan demikian, *Work Life Balance* yang baik bukan hanya bermanfaat bagi karyawan secara pribadi, tetapi juga berdampak positif bagi organisasi karena karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih optimal.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Wulansari (2023) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* menjadi 3 kelompok besar, yaitu:

##### **1. Faktor individual**

Faktor individual mencakup karakteristik kepribadian, kemampuan manajemen waktu, efikasi diri, serta kemampuan seseorang dalam mengelola stres dan konflik peran yang dihadapinya.

##### **2. Faktor Organisasi**

Faktor organisasi meliputi dukungan atasan, kebijakan perusahaan yang bersifat *family-friendly*, fleksibilitas jam kerja, beban kerja, serta budaya organisasi yang berlaku di tempat kerja.

### 3. Faktor Kehidupan

Faktor kehidupan mencakup kondisi keluarga, dukungan dari pasangan atau anggota keluarga, serta tanggung jawab dan komitmen yang dimiliki di luar lingkungan pekerjaan.

Ketiga kelompok faktor tersebut saling berinteraksi dan bersama-sama membentuk kondisi *Work Life Balance* yang dirasakan oleh setiap individu.

Putri Silvira (2021) mengidentifikasi lima faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu:

#### 1. Faktor Waktu

Faktor waktu adalah kemampuan individu dalam mengatur dan mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### 2. Faktor Loyalitas

Faktor loyalitas adalah komitmen dan dedikasi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berdampak pada waktu yang dihabiskan di tempat kerja.

#### 3. Faktor Ekonomi dan Keluarga

Faktor ekonomi dan keluarga yaitu kondisi finansial dan tanggung jawab terhadap keluarga yang sering kali menjadi penyebab konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### 4. Faktor Gaji

Faktor gaji adalah tingkat kompensasi yang diterima yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang.

## 5. Faktor Sikap

Faktor sikap yaitu cara pandang dan perilaku individu dalam menyikapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Kelima faktor ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh kondisi internal yang bersifat personal dari individu itu sendiri.

### 2.1.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Arifin & Muharto (2022) dalam penelitiannya menggunakan indikator *Work Life Balance* sebagai berikut:

#### 1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

*Time Balance* yaitu keseimbangan antara jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, istirahat, dan kegiatan sosial. Pegawai yang mampu membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya menunjukkan adanya *time balance* yang baik.

#### 2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan antara tingkat keterlibatan psikologis dan emosional yang diberikan seseorang dalam pekerjaannya dengan keterlibatannya dengan kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan ini mencerminkan apakah seseorang hadir secara penuh baik saat bekerja maupun saat bersama keluarga atau menjalani aktivitas pribadi.

### 3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan antara tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya dengan kepuasan yang dirasakannya dalam kehidupan pribadinya. Pegawai yang puas di antara kedua domain ini dianggap telah mencapai *Work Life Balance* yang ideal (Arifin & Muharto, 2022).

Menurut Badrianto & Ekhsan (2021) menyatakan bahwa ada empat dimensi *Work Life Balance* sekaligus dapat dijadikan indikator pengukuran, yaitu:

#### 1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang, misalnya sering membawa pekerjaan ke rumah, tidak memiliki waktu untuk keluarga karena pekerjaan, atau merasa terlalu lelah setelah bekerja sehingga tidak dapat memiliki waktu pribadi.

#### 2. *Personal Life Interference With Work* (PLIW)

Sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu pekerjaannya, misalnya urusan keluarga yang menyebabkan konsentrasi terganggu saat bekerja atau mengharuskan seseorang meninggalkan pekerjaannya lebih awal.

#### 3. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)

Sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa kerjanya, misalnya suasana hati yang baik dari kehidupan pribadi membuat seseorang lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja.

#### 4. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)

Sejauh mana pekerjaan seseorang dapat memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadinya, misalnya keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari.

### 2.1.3 Kepemimpinan

#### 2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2021) Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Definisi ini mengandung empat komponen utama, yaitu kepemimpinan adalah sebuah proses, kepemimpinan melibatkan pengaruh, kepemimpinan terjadi dalam konteks kelompok, serta kepemimpinan mencakup pencapaian tujuan. Dengan memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses, Northouse menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah sebuah sifat atau karakteristik yang hanya dimiliki oleh pemimpin saja, melainkan sebuah peristiwa transaksional yang terjadi antara pemimpin dan para pengikutnya.

Sementara itu, Daft (2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh antara pemimpin dan para pengikut yang bermaksud melakukan perubahan dan pencapaian nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Daft menekankan bahwa kepemimpinan sejati terjadi ketika para pengikut secara sukarela menerima pengaruh pemimpin, bukan semata karena otoritas formal. Selain itu, Daft juga menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang efektif harus mampu merespon tantangan-tantangan kontemporer seperti memimpin tim yang

bekerja secara agile, *hybrid*, dan jarak jauh, membangun *growth mindset*, mendorong *mindfulness*, serta merangkul keberagaman dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Berdasarkan penelitian oleh Karacsony (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu instrumen terpenting bagi sebuah organisasi untuk mempertahankan keberlangsungannya di tengah tantangan lingkungan ekonomi global. Kepemimpinan organisasi didefinisikan sebagai proses antarpribadi untuk mempengaruhi individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk kekuasaan dimana seseorang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau mengubah nilai-nilai, keyakinan, perilaku, dan sikap orang lain. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan otokratis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi, menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan secara langsung memengaruhi sejauh mana organisasi mampu memenuhi tujuan-tujuannya.

Sanguanwongs & Kritjaroen (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam studi mereka, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan pengikutnya melampaui kepentingan diri sendiri demi pencapaian visi organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, kreativitas, dan perubahan positif dalam organisasi melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta perhatian yang bersifat

individual kepada setiap anggota. Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Suaidy & Rony (2023) dalam study literatur sistematis mereka, gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor kontingensi, yaitu:

#### **1. Kepribadian Pemimpin**

Kepribadian merupakan faktor internal utama yang membentuk cara pemimpin berinteraksi, mengambil keputusan, dan merespons situasi. Sifat bawaan seperti karisma, ketegasan, atau fleksibilitas sangat memengaruhi apakah pemimpin cenderung otoriter atau partisipatif. Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Pemadam Kebakaran, kepribadian pemimpin yang tenang dan tegas akan sangat menentukan keberhasilan penanganan situasi darurat.

#### **2. Harapan dan Perilaku Atasan**

Harapan serta perilaku atasan menjadi “pengaruh hierarki” yang membentuk gaya kepemimpinan bawahan. Jika atasan menuntut hasil cepat dan kontrol ketat, pemimpin di bawahnya cenderung mengadopsi gaya otokratis. Sebaliknya, jika atasan mendukung inovasi, maka gaya transformasional lebih mungkin diterapkan.

#### **3. Karakteristik Pemimpin**

Faktor ini mencakup trait, kemampuan, dan kompetensi pemimpin (misalnya kecerdasan emosional, pengalaman, dan keterampilan teknis). Karakteristik

yang kuat akan membuat pemimpin lebih adaptif dalam memilih gaya yang sesuai dengan situasi. Suaidy dan Rony menekankan bahwa karakteristik ini berinteraksi dengan faktor lain sehingga gaya kepemimpinan tidak bisa “satu ukuran untuk semua”.

#### 4. Keinginan dan Tingkah Laku Bawahan

Bawahan bukan objek pasif, melainkan memiliki keinginan (motivasi, aspirasi) dan tingkah laku (tingkat kematangan, resistensi terhadap perubahan) yang memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan. Jika bawahan memiliki tingkat kematangan tinggi dan ingin dilibatkan, gaya demokratis atau partisipatif akan lebih efektif. Di lingkungan pemadam kebakaran, bawahan yang memiliki semangat tinggi dan kesiapan fisik memerlukan pemimpin yang mampu memotivasi secara emosional.

#### 5. Kebutuhan Tugas

Kompleksitas, urgensi, dan jenis tugas sangat menentukan gaya kepemimpinan. Tugas rutin dan berisiko tinggi (seperti pemadaman kebakaran) biasanya memerlukan gaya direktif/otoritatif, sedangkan tugas perencanaan atau pelatihan memerlukan gaya yang lebih delegatif. Faktor ini menjadi salah satu kontingensi terpenting dalam teori situasional.

#### 6. Lingkungan dan Kebijakan Organisasi

Lingkungan internal (budaya organisasi, iklim kerja) dan eksternal (peraturan pemerintah, anggaran, teknologi) serta kebijakan formal organisasi membatasi atau mendukung pilihan gaya kepemimpinan. Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu, kebijakan tentang protokol keselamatan dan keterbatasan

anggaran akan sangat memengaruhi bagaimana seorang kepala regu memimpin timnya.

#### 7. Harapan dan Tingkah Laku Rekan Kerja

Rekan sejawat (peer) juga memberikan tekanan sosial melalui harapan dan perilaku mereka. Jika rekan kerja mendukung kolaborasi, pemimpin akan lebih mudah menerapkan gaya partisipatif. Sebaliknya, jika terjadi persaingan antar regu, pemimpin mungkin mengadopsi gaya yang lebih kompetitif.

Suaidy & Rony (2023) menyimpulkan bahwa ketujuh faktor kontingensi ini saling berinteraksi dan harus diperhatikan oleh setiap pemimpin agar gaya kepemimpinannya sesuai dengan konteks organisasi. Pemilihan gaya yang tepat berdasarkan faktor-faktor ini akan meningkatkan motivasi, kinerja, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai.

#### 2.1.3.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2021), yaitu:

##### 1. Kemampuan Berkomunikasi

Kemampuan berkomunikasi adalah kecakapan seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan, gagasan, instruksi, dan informasi kepada bawahannya secara jelas dan mudah dipahami, baik secara lisan maupun tulisan. Pemimpin yang komunikatif mampu menjembatani kesenjangan informasi antara atasan dan bawahan, sehingga setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

## 2. Kemampuan Memotivasi Bawahan

Kemampuan memotivasi adalah daya dorong yang dimiliki seorang pemimpin untuk menggerakkan semangat, keahlian, dan kemauan pegawai agar mau bekerja secara sukarela dan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

## 3. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kesanggupan seorang pemimpin dalam mengidentifikasi masalah, menganalisis alternatif solusi, dan menetapkan pilihan terbaik secara tepat waktu dan tepat sasaran. Keputusan yang baik didasarkan pada pertimbangan yang matang, data yang valid, serta memperhatikan dampaknya terhadap seluruh anggota tim dan organisasi.

## 4. Kemampuan Mendelegasikan Tugas

Kemampuan mendelegasikan tugas adalah kesanggupan pemimpin dalam menyerahkan sebagian wewenang dan tanggung jawabnya kepada bawahan yang tepat sesuai dengan kompetensi dan kapasitas yang dimiliki. Pendelegasian yang baik tidak hanya meringankan beban pemimpin, tetapi juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, meningkatkan kepercayaan diri, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Pemimpin yang tidak mampu mendelegasikan cenderung menjadi hambatan bagi produktivitas tim secara keseluruhan.

## 5. Kemampuan Membangun Hubungan Interpersonal

Kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik adalah kecakapan seorang pemimpin dalam menjalin relasi yang harmonis, saling menghormati,

dan penuh kepercayaan dengan seluruh anggota timnya. Hubungan interpersonal yang positif antara pemimpin dan bawahan menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas pegawai, serta meminimalkan konflik di dalam tim. Pemimpin yang dekat dengan bawahannya akan lebih mudah memahami kebutuhan, keluhan, dan potensi masing-masing individu, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja tim secara menyeluruh.

Choi (2024) mengidentifikasi ada delapan indikator utama kepemimpinan yang efektif, yaitu:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan (*Decision-Making Abilities*)

Kemampuan membuat keputusan yang terinformasi, berbasis data, tepat waktu, serta mempertimbangkan implikasi bagi pemangku kepentingan dan keseluruhan fungsi organisasi.

2. Keterampilan Komunikasi (*Communication Skills*)

Kemampuan mengartikulasikan harapan, memberikan umpan balik konstruktif, serta membina kolaborasi untuk membangun kepercayaan dan kejelasan di antara anggota tim.

3. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Mencakup kesadaran diri, empati, regulasi emosi, dan manajemen hubungan interpersonal untuk menangani stres serta konflik secara efektif.

4. Keterampilan Resolusi Konflik (*Conflict Resolution Skills*)

Kemampuan memediasi perselisihan dan sengketa secara konstruktif untuk membina budaya organisasi yang positif serta meminimalkan gangguan.

5. *Pemikiran Strategis (Strategic Thinking)*

Kemampuan menetapkan visi yang jelas, merencanakan masa depan, serta menyelaraskan strategi dengan tujuan organisasi untuk keberhasilan jangka panjang.

6. *Adaptabilitas dan Ketahanan (Adaptability and Resilience)*

Sifat fleksibel dalam menghadapi perubahan serta kemampuan pulih cepat dari kemunduran atau kegagalan.

7. *Motivasi dan Keterlibatan Staf (Motivation and Engagement of Staff)*

Kemampuan menginspirasi staf untuk pertumbuhan profesional, komitmen tinggi, serta praktik kerja inovatif yang mendukung perbaikan berkelanjutan.

8. *Keterampilan Kepemimpinan Instruksional (Instructional Leadership Skill)*

Kemampuan memandu dan mendukung bawahan (dalam konteks pendidikan: guru) untuk meningkatkan praktik kerja serta hasil akhir (dalam pemadam kebakaran: bisa diadaptasi sebagai pelatihan dan pengembangan keterampilan tim).

Berdasarkan hasil penelitian Muktamar *et al.* (2024), indikator-indikator kepemimpinan yang efektif dalam konteks manajemen SDM diidentifikasi mencakup lima aspek utama, yaitu sebagai berikut:

1. *Pemberian Arahan yang Jelas*

Pemimpin yang efektif mampu memberikan petunjuk, instruksi, dan arah kerja yang jelas kepada setiap pegawai sehingga pegawai memahami apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, dan apa target yang harus dicapai.

## 2. Pemberian Motivasi

Pemimpin yang baik secara aktif mendorong semangat kerja pegawai melalui berbagai bentuk motivasi, baik motivasi intrinsik (pengakuan atas prestasi) maupun ekstrinsik (insentif dan penghargaan), sehingga produktivitas individu dan tim meningkat.

## 3. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Positif

Pemimpin bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang nyaman, inklusif, dan mendukung kolaborasi, sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja dan mengekspresikan ide-idenya.

## 4. Pemberian Pengakuan dan Apresiasi

Pemimpin yang efektif secara konsisten memberikan pengakuan (recognition) dan apresiasi atas kontribusi dan pencapaian setiap pegawai, yang berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas.

## 5. Fasilitasi Pengembangan Karir dan Kompetensi

Pemimpin berperan sebagai fasilitator pertumbuhan profesional bawahan melalui penyediaan kesempatan pelatihan, pengembangan kompetensi, dan dukungan terhadap kemajuan karir pegawai secara berkelanjutan.

## 2.2 Pengaruh Antar Variabel

### 2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

*Work Life Balance* memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja seorang pegawai. Ketika pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya dengan baik, maka ia akan memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih sehat, sehingga produktivitas dan kualitas

kerjanya pun meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi yang berdampak langsung pada kinerja.

Wibowo (2021) menegaskan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan psikologisnya, dan kondisi tersebut salah satunya ditentukan oleh sejauh mana individu merasa hidupnya seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan yang berlangsung terus-menerus akan menyebabkan kelelahan kerja (burnout) yang secara langsung menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Hal ini relevan dengan kondisi pegawai pemadam kebakaran yang bekerja dengan jadwal shift yang tidak menentu dan beban kerja fisik yang besar, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tantangan nyata yang harus dikelola.

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai. Badrianto & Ekhsan (2021) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian Arifin & Muharto (2022) juga menunjukkan hasil serupa, bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Ahmaddien (2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Wolor *et al.* (2020) dalam penelitiannya mengenai pentingnya *Work Life Balance* pada kinerja karyawan generasi milenial di Indonesia juga menegaskan bahwa pegawai yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Sejalan dengan hal tersebut, Setyanti *et al.* (2022) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Budapest International Research and Critics Institute.

### 2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah suatu faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai atasan yang memberi perintah, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan teladan bagi bawahannya. Kualitas kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai, serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Zainal & Sagala (2021), Kepemimpinan merupakan faktor penggerak utama dalam organisasi yang secara langsung menentukan arah, semangat, dan hasil kerja seluruh anggota tim. Seorang pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan yang jelas, dan dukungan yang konsisten kepada bawahannya akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Hal ini sangat relevan dalam konteks pemadam kebakaran, di mana keberhasilan penanganan situasi darurat sangat bergantung pada ketegasan, kebijaksanaan, dan kecakapan pemimpin dalam mengkoordinasikan tim di lapangan.

Hasil penelitian Shobirin & Siharis (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Mahdi *et al.* (2025) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut, Arfandi & Kasran (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama-sama dengan variabel *Work Life Balance*. Penelitian ini sangat relevan dengan topik penelitian penulis karena menggabungkan kedua variabel *Work Life Balance* dan kepemimpinan dalam satu kerangka penelitian yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutiara *et al.* (2024) juga mengkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Udovita (2020) dalam tinjauan konseptualnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

### **2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh *Work Life Balance* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak hanya relevan secara parsial, tetapi juga secara simultan. Kedua variabel ini saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja. *Work Life Balance* memastikan pegawai memiliki kondisi psikologis dan fisik yang prima, sementara

kepemimpinan yang baik memberikan arah, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Arfandi & Kasran (2023) membuktikan secara empiris bahwa *Work Life Balance* dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mutiara *et al.* (2024) yang juga menemukan pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di lingkungan perusahaan asuransi di Sumatera. Kedua penelitian ini memberikan dukungan teoritis yang kuat bagi kerangka penelitian yang sedang dikembangkan.

Dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran yang memerlukan kondisi fisik prima (dipengaruhi oleh *Work Life Balance*) sekaligus arahan dan koordinasi yang jelas dari atasan (dipengaruhi oleh kepemimpinan), maka sangat logis untuk menduga bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemadam kebakaran Kota Bengkulu.

### 2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperkuat dasar teori dan menunjukkan posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Berikut adalah beberapa hasil penelitian yang relevan dengan variabel *Work Life Balance*, kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Yang Relevan**

| No | Nama dan Tahun | Judul Penelitian     | Hasil Penelitian                  |
|----|----------------|----------------------|-----------------------------------|
| 1. | Arfandi &      | Pengaruh <i>Work</i> | <i>Work Life Balance</i> dan gaya |

|    |                                 |                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Kasran (2023)                   | <i>Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multikon                                                 | kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dengan nilai uji F sebesar 55,680 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga jika <i>Work Life Balance</i> dan gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 43,1%.                                                                                                                                                                                                        |
| 2. | Mutiara <i>et al.</i> (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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $4,489 > 1,988$ ). |
| 3. | Tsalsabila <i>et al.</i> (2025) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Bawah Naungan UPP Medan Satria Bekasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional maupun <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 4. | Tricahyo & Sina (2026)          | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja                                                              | <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|    |                                              |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                  |
|----|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                              | Karyawan PT China Comservice Indonesia Di Jakarta Pusat                                                                                                                                                     | persamaan regresi $Y = 6,077 + 0,366X_1 + 0,677X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $32,458 > 3,18$ ) diikuti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ . |
| 5. | Sinaga <i>et al.</i> (2025)                  | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya: Literature Review                                         | <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kesejahteraan psikologis, mengurangi stres, dan memperkuat loyalitas.                                 |
| 6. | Nuraningsih & Harries Arizonia Ismail (2024) | Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang) | Kepemimpinan dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.                                                                                                         |
| 7. | Zannah & Nasution (2025)                     | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang                                                                                                          | <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. $0,000 < 0,05$ , kontribusi 62,4%) di sektor pemerintahan.                                            |
| 8. | Tarigan <i>et al.</i> (2025)                 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja                                                                                                             | <i>Work Life Balance</i> , kepemimpinan transformasional, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.                                                                            |

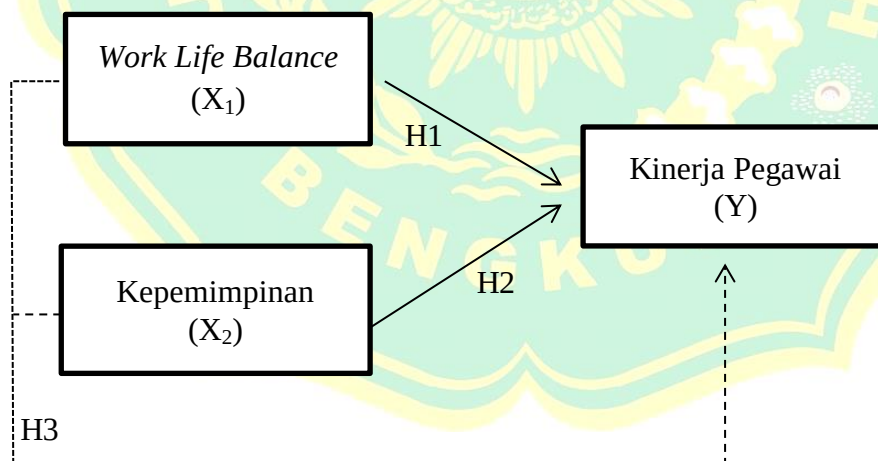
|     |                              |                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                              | Karyawan Pada PT. Andes Agro Investama                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 9.  | Torong (2023)                | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai                                     | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan <i>Work life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan secara parsial masing-masing variabel menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. |
| 10. | Syahada <i>et al.</i> (2025) | The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables | <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dimoderasi dukungan organisasi.                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 11. | Arifin & Muharto (2022)      | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)                             | <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh variabel <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%.                                                                                                                                                                 |
| 12. | Mutiara <i>et al.</i> (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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $7,099 > 1,988$ ), variabel <i>Work Life Balance</i> sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, variabel 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $4,489 > 1,988$ ). |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk model hubungan antar variabel sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan:

$X_1$  : *Work Life Blance*

$X_2$  : *Kepemimpinan*

Y : Kinerja Pegawai

—————→ : Hubungan Parsial

-----→ : Hubungan Simultan

Dari kerangka analisis di atas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkungan pemadam Kebakaran Kota Bengkulu.

## 2.5 Definisi Operasional

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

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian**

| No | Variabel                 | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                     | Alat Ukur | Skala  |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| 1  | <i>Work Life Balance</i> | kondisi di mana seorang pegawai mampu mencapai keseimbangan dalam tiga aspek secara bersamaan, yaitu keseimbangan waktu yang dihabiskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keseimbangan keterlibatan psikologis dan emosional dalam kedua domain tersebut, serta keseimbangan | 1. Keseimbangan waktu<br>2. Keseimbangan keterlibatan<br>3. Keseimbangan kepuasan<br>(Arifin & Muharto, 2022) | Kusioner  | Likert |

|   |                 |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                          |          |        |
|---|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
|   |                 | kepuasan yang dirasakan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                          |          |        |
| 2 | Kepemimpinan    | kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.               | 1. Kemampuan berkomunikasi<br>2. Kemampuan memotivasi bawahan<br>3. Kemampuan mengambil keputusan<br>4. Kemampuan mendelegasikan tugas<br>5. Kemampuan Membangun Hubungan Interpersonal (Hasibuan, 2021) | Kusioner | Likert |
| 3 | Kinerja Pegawai | Capaian kerja seorang pegawai dalam mengemban peran dan kewajibannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Kehadiran<br>5. Kemampuan bekerja sama (Mangkunegara, 2021)                                                                          | Kusioner | Likert |

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu.
- H<sub>2</sub>: Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu.
- H<sub>3</sub>: Diduga *Work Life Balance* dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu.

