

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum

1.1.1. Profil Perusahaan

PT. Cerebrum Eduknesia Indonesia merupakan sebuah *start-up* yang menaungi berbagai aplikasi bimbingan belajar untuk masuk perguruan tinggi negeri atau tes CPNS dan lain sebagainya, Cerebrum adalah platform online gratis dengan edukasi lengkap yang memberikan pengalaman belajar menjadi menyenangkan dan membuat ketagihan. Didirikan pada 6 Maret 2018, oleh Aditya Pratama Ghifary dan Alif Hijriah, bermula dari Aditya dan Alif menawarkan bimbingan belajar kepada siswa ke sekolah-sekolah, kemudian muncul ide untuk melakukan perubahan dengan menggunakan sistem aplikasi, dengan demikian terbentuklah aplikasi Cerebrum. Dalam waktu 3 bulan setelah didirikan, Cerebrum telah memiliki 110 ribu peserta di Instagram, 53 ribu peserta di Youtube dan lebih dari 13 ribu peserta cereout (Cerebrum Tryout). Hingga saat ini, Cerebrum memiliki 11 aplikasi yaitu, Cerebrum, JadiASN, JadiBUMN, JadiPOLRI, JadiTNI, JadiP3K, JadiSEKDIN, JadiPCPM, Jadi Affiliate, Belajar Inggris, Tartila. Hingga saat ini total karyawan tetap Cerebrum mencapai 54 orang dengan karyawan freelance mencapai 80 orang, dengan jumlah guru mencapai 30 orang.

1.1.2. Logo Perusahaan

Berikut merupakan Logo dari PT Cerebrum Eduknesia Indonesia:



Gambar 1. 1 Logo PT Cerebrum Eduknesia Indonesia

a. Budaya Organisasi

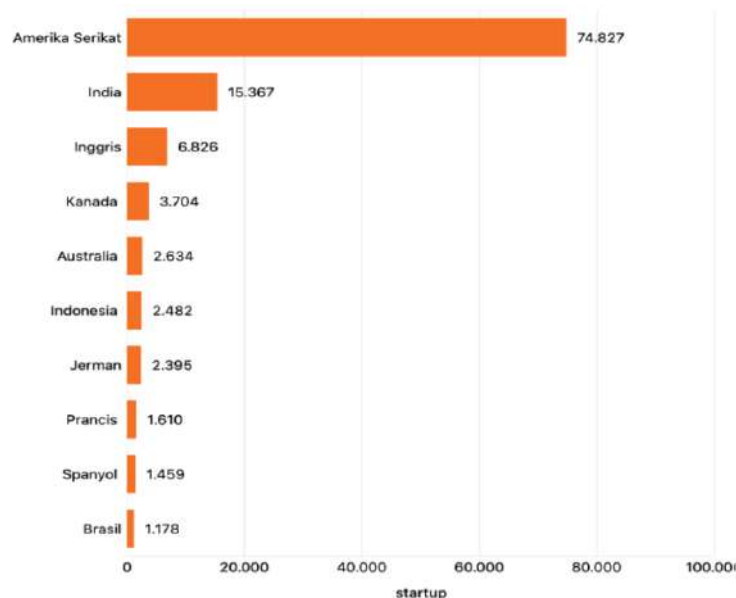
Kemudian Terdapat Budaya Organisasi yang diterapkan di Cerebrum yaitu “8 kata yang tidak boleh dipakai saat ngantor”

- 1) Pusing atau Ruwet
- 2) Capek/Ngantuk/Nyerah
- 3) Bingung/Bosan
- 4) Susah/Sulit
- 5) Sumpek/Mumet
- 6) Tidak bisa/Tidak ada waktu
- 7) Tidak sempat/Males
- 8) Tidak kuat/Tidak mampu

Selain dengan budaya perusahaan tersebut, Cerebrum memiliki slogan yang sering disampaikan di setiap kegiatan di kantornya yaitu #sekantorsesurga dengan slogan tersebut diharapkan pegawainya berkerja penuh semangat dan tidak lupa terhadap keberkahan yang perlu dicapai.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Indonesia masuk ke dalam jajaran negara dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia, berdasarkan data Startup Ranking per 14 Juni 2023, *startup* di Indonesia mencapai 2.482 *startup*, jumlah tersebut menempatkan Indonesia pada peringkat keenam dunia mengalahkan Jerman dan Prancis.



Gambar 1. 2 Chart 10 Negara dengan Jumlah Startup terbanyak Dunia Tahun 2023

Sumber: Katadata.co (diakses pada 15 Maret 2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat keenam dalam chart 10 negara dengan jumlah startup terbanyak dunia. Namun berbeda cukup jauh dengan Amerika Serikat yang memiliki 74.827 Startup.

Indonesia masih menjadi peringkat pertama dalam jumlah startup di Negara ASEAN. Menurut data Startup Ranking, Indonesia berada pada urutan pertama mengalahkan Singapura yang berada pada urutan kedua dengan jumlah startup sebanyak 1.179 startup. Adapun Startup Ranking mendefinisikan *startup* sebagai perusahaan rintisan dengan usia maksimal 10 tahun yang memiliki kompetensi, inovasi, dan basis teknologi yang kuat, serta kemampuan untuk mempercepat pertumbuhan usaha. (Katadata.co, diakses pada 15 Maret 2024)

Menurut Daryanto & Suryanto (2022:99) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai target perusahaannya.

Tabel 1. 1 Data Penjualan PT. Cerebrum 2024

No.	Bulan	Total Penjualan	Target Penjualan
1	Januari	1.367.016.255	3.000.000.000
2	Februari	1.319.188.913	3.000.000.000
3	Maret	2.379.664.754	3.000.000.000
4	April	3.423.097.642	3.000.000.000

Sumber: Data Internal PT. Cerebrum Edukanesia Indonesia (2024)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa capaian kinerja organisasi mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya total penjualan pada bulan Januari dan Februari. Rendahnya total penjualan pada bulan Januari dan Februari menunjukkan kecenderungan kinerja organisasi menurun, hal tersebut juga menggambarkan kinerja karyawan yang juga cenderung menurun karena kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Selain melalui data penjualan, peneliti mengukur kinerja karyawan melalui melakukan pra survei terhadap 10 orang karyawan PT Cerebrum untuk melihat fenomena yang ada khususnya pada variabel Kinerja Karyawan. Pra survei pada variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Tabel Pra Survei Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan kualitas yang sesuai dengan harapan	10%	0%	20%	70%	0%
2	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	10%	10%	0%	50%	30%
3	Waktu	Saya selalu datang tepat waktu sesuai aturan yang sudah ditetapkan	10%	10%	10%	30%	40%
4	Penekanan Biaya	Saya menggunakan dukungan finansial perusahaan dengan bijak	10%	10%	10%	40%	30%
5	Pengawasan	Saya mendapat pengawasan ketika bekerja	10%	0%	20%	50%	20%
6	Hubungan antar karyawan	Saya memiliki hubungan yang baik antar	10%	0%	10%	30%	50%

		sesama karyawan					
--	--	--------------------	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan, ditemukan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan kualitas yang sesuai dengan harapan”, kemudian sebanyak 20% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 70% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas yang diberikan karyawan PT Cerebrum belum maksimal jika dilihat dari pra survei yang telah dilakukan tersebut. Berdasarkan indikator kedua, ditemukan bahwa sebanyak 10% dari responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan “saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan”. Sedangkan 10% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan sebanyak 50% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Pada pra survei tersebut ditemukan bahwa terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan padanya. Kemudian pada indikator ketiga dengan pernyataan “saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan” sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju, kemudian sebanyak 10% menyatakan kurang setuju. Sedangkan 30% responden menyatakan setuju dan 40% responden menyatakan sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan terkait dengan waktu pada kinerja karyawan. Kemudian pada indikator keempat, dengan pernyataan “saya menggunakan dukungan finansial perusahaan dengan baik” ditemukan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10% responden menyatakan kurang setuju. Sedangkan sebanyak 40% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut dan sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pada hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi ketika menggunakan dana finansial perusahaan. Kemudian pada indikator kelima dengan pernyataan “saya mendapat pengawasan ketika bekerja” ditemukan bahwa sebanyak 10% responden

menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, sebanyak 20% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 50% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut, dan sebanyak 20% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pada indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawannya. Kemudian pada indikator terakhir pada pra survei yang dilakukan dengan pernyataan “saya memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan” menunjukkan bahwa terdapat 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, kemudian sebanyak 10% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 30% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut, dan sebanyak 50% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian ditemukan permasalahan terkait dengan indikator hubungan antar karyawan. Maka dari itu dari keseluruhan pra survei terkait dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada PT Cerebrum menunjukkan bahwa terdapat fenomena atau permasalahan pada variabel kinerja karyawan yang perlu diteliti ulang kembali secara mendalam pada penelitian ini.

Gaya kepemimpinan yang efektif bagi organisasi sangat berpengaruh dan mempunyai fungsi penting bagi sebuah organisasi untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan juga mengendalikan permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi dan dapat menyelesaikannya dengan cepat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lai *et al.* (2020) menemukan bahwa pemimpin transformasional menggunakan berbagai perilaku untuk memprovokasi perilaku yang menguntungkan bawahannya secara organisasi. Hal tersebut akan memicu keterlibatan kerja bawahannya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang terinspirasi oleh kepemimpinan transformasional lebih cenderung membenamkan diri dalam pekerjaan. Hal tersebut cenderung menghasilkan kinerja tugas dan perilaku yang lebih baik bagi karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh besar terhadap pengikutnya. Menurut Insan (2019:12), kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya untuk melakukan perubahan positif. Pemimpin juga mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja bawahan agar kinerja dapat optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada PT Cerebrum Eduknesia Indonesia, gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkup perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya motivasi dari manager ataupun pemimpin perusahaan dalam memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawannya. Pada perusahaan tersebut pemimpin menunjukkan perubahan positif bagi karyawannya sehingga karyawan mengikuti pola yang diberikan oleh pemimpin tersebut. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut juga dipengaruhi oleh pemimpinnya.

Selain melalui observasi yang dilakukan di perusahaan secara langsung, Peneliti juga melakukan pra survei terkait dengan kepemimpinan transformasional pada PT Cerebrum, berikut merupakan hasil pra survei yang telah dilakukan pada 10 orang karyawan PT Cerebrum:

Tabel 1. 3 Tabel Pra Survey Transformational Leadership

No.	Dimensi	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Attributed Charisma	Pemimpin mendefinisikan Visi dan Misi perusahaan dengan jelas	10%	10%	10%	30%	40%
2	Idealized Influence	Pemimpin mampu mempertimbangkan tanggung jawab moral dan etik dalam mengambil keputusan	10%	10%	10%	20%	50%
3	Inspiration Motivation	Pemimpin mampu meyakinkan saya bahwa target kerja yang telah ditetapkan akan tercapai	0%	20%	10%	40%	30%

4	Intellectual Stimulation	Pemimpin mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan intelektual	0%	10%	20%	50%	20%
5	Individual Consideration	Pemimpin mendengarkan dengan baik keluhan kesah yang saya rasakan	10%	10%	20%	40%	20%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan, 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan “pemimpin mendefinisikan Visi dan Misi perusahaan dengan jelas”, sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10% responden menyatakan kurang setuju. Sedangkan terdapat 30% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian pada indikator kedua pada pernyataan “pemimpin mampu mempertimbangkan tanggung jawab etik dalam mengambil keputusan” ditemukan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10% responden menyatakan kurang setuju. Sedangkan sebanyak 20% responden menyatakan setuju dan sebanyak 50% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada indikator ketiga ditemukan bahwa terdapat 20% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Pemimpin mampu meyakinkan saya bahwa target kerja yang telah ditetapkan akan tercapai”. Sedangkan sebanyak 10% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sebanyak 40% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada indikator keempat dengan pernyataan “pemimpin mendorong saya untuk mengembangkan kemampuan intelektual saya” ditemukan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan sebanyak 20% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 50% responden menyatakan setuju dan sebanyak 20% responden

menyatakan sangat setuju. Kemudian pada indikator terakhir pada pra survei terkait dengan *transformational leadership* pada pernyataan “pemimpin mendengarkan dengan baik keluh kesah yang saya rasakan” ditemukan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju, sebanyak 20% responden menyatakan kurang setuju. Sedangkan sebanyak 40% responden menyatakan setuju dan sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi. Maka dari itu, perlu dikaji kembali mengenai kepemimpinan transformasional di PT Cerebrum Edukanesia Indonesia.

(Paais & Pattiruhu, 2020)

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, menurut penelitian yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yaitu seperangkat pola yang ada dalam perilaku pegawai dan yang ditetapkan pada setiap individu dalam suatu organisasi secara keseluruhan dan membentuk ciri-ciri organisasi. Budaya organisasi memegang peranan yang sangat strategis dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi memainkan peran yang menentukan dalam arah organisasi dan dalam mengambil tindakan untuk mengatasi masalah dan peluang dalam lingkungan organisasi. Menurut Susanto dalam Ganyang (2018:130) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tindakannya dalam suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dianjurkan atau tidak, dan memberikan landasan dalam bertindak. Adapun budaya organisasi yang diterapkan di Cerebrum yaitu “8 kata yang tidak boleh dipakai saat ngantor”, detailnya adalah sebagai berikut:

- 1) Pusing atau Ruwet
- 2) Capek/Ngantuk/Nyerah
- 3) Bingung/Bosan
- 4) Susah/Sulit
- 5) Sumpek/Mumet

- 6) Tidak bisa/Tidak ada waktu
- 7) Tidak sempat/Males
- 8) Tidak kuat/Tidak mampu

Berdasarkan budaya organisasi tersebut, diharapkan karyawan mampu bekerja sepenuh hati dengan semangat tanpa mengeluh dan melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa adanya tekanan.

Tabel 1. 4 Tabel Pra Survei Budaya Organisasi

No.	Dimensi	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Profesional	Saya berkomitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang diberikan	10%	0%	20%	30%	40%
2	Integritas	Saya bersikap jujur dan transparan terhadap atasan dan rekan kerja saya	10%	0%	20%	30%	40%
3	Teamwork	Saya mampu bekerja sama dalam tim maupun individu	10%	10%	10%	20%	50%
4	Inovasi	Saya memberikan ide-ide kreatif yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan	10%	0%	30%	40%	20%

5	Berorientasi pada pelanggan	Saya memberikan solusi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pelanggan	10%	10%	20%	40%	20%
---	-----------------------------	--	-----	-----	-----	-----	-----

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan “Saya berkomitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang diberikan”. Sebanyak 20% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 30% responden menyatakan setuju dan sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada indikator kedua dengan pernyataan “saya bersikap transparan terhadap atasan dan rekan kerja saya”. Menunjukkan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, sebanyak 20% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 30% responden menyatakan setuju dan sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada indikator ketiga dengan pernyataan “saya mampu bekerja sama dalam tim maupun individu” dengan hasil menunjukkan bahwa sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, 10% responden menyatakan tidak setuju, 10% responden menyatakan kurang setuju. Sedangkan sebanyak 20% responden menyatakan setuju dan sebanyak 50% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada indikator keempat dengan pernyataan “saya memberikan ide-ide kreatif yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, sebanyak 30% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 40% responden menyatakan setuju dan 20% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada indikator terakhir dengan pernyataan “saya memberikan solusi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pelanggan” dengan hasil sebanyak 10% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, sebanyak 10% responden menyatakan tidak setuju terhadap

pernyataan tersebut, dan sebanyak 20% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Sedangkan sebanyak 40% responden menyatakan setuju dan sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan, ditemukan fenomena atau permasalahan yang terjadi terkait dengan budaya perusahaan yang ada pada PT Cerebrum Edukanesia Indonesia, sehingga perlu dikaji dan diteliti ulang mengenai budaya perusahaan yang ada pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *work life balance*. Menurut Kishore (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi organisasi kerja modern. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen di dalam perusahaan perlu menerapkan strategi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*).

Menurut Ricardianto (2018:165) *work life balance* adalah keseimbangan kehidupan profesional yang berkaitan dengan lingkungan kerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan diuji terhadap pekerjaan orang-orang dan apakah ada hubungan yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan hasil kerja. *Work life balance* merupakan upaya karyawan memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya *work life balance*, karyawan mampu menyeimbangkan antara waktu di tempat kerja dengan waktu yang bersifat personal.

Pada PT. Cerebrum Edukanesia Indonesia terdapat program-program yang mendukung *work life balance* program tersebut mendukung keseimbangan kehidupan profesional pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pada program tersebut beragendakan banyak kegiatan seperti olahraga dengan berbagai macam olahraga, kemudian terdapat trip untuk liburan bersama dengan pegawai kantor lainnya.

Tabel 1. 5 Data Absensi PT. Cerebrum Januari 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Tidak Hadir	% Absen
1	Januari	50	25	5	10% %
2	Februari	50	26	4	8%
3	Maret	50	25	7	14%
4	April	50	20	9	18%

Sumber: Data Internal PT. Cerebrum Edukanesia Indonesia (2024)

Berdasarkan data Absensi karyawan PT. Cerebrum dari bulan Januari hingga bulan April 2024 menunjukkan bahwa jumlah kehadiran karyawan mengalami perubahan di setiap bulannya. Pada bulan Januari 2024 jumlah karyawan PT Cerebrum adalah 50 orang dengan hari kerja sebanyak 25 hari kerja dengan persentase absen sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 5 karyawan melakukan absen selama bulan Januari. Sedangkan pada bulan Februari 2024, data menunjukkan bahwa sebanyak 4 karyawan melakukan absen pada bulan Februari dengan total persentase sebesar 8%. Pada bulan Maret sebanyak 7 karyawan melakukan absen dengan persentase sebesar 14%. Pada bulan April 2024 data menunjukkan sebanyak 9 karyawan melakukan absen pada bulan April dengan persentase sebesar 18%. Dengan data tersebut menunjukkan bahwa persentase absen yang dilakukan di tiap bulannya cukup tinggi.

Selain berdasarkan data absensi, *work life balance* dalam penelitian ini diukur melalui pra survei. Pra survei dilakukan peneliti pada 10 responden yang merupakan karyawan PT Cerebrum Edukanesia Indonesia. Berikut tabel pra survei yang telah dilakukan:

Tabel 1. 6 Tabel Pra Survey Work Life Balance PT. Cerebrum Edukanesia Indonesia

No.	Dimensi	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Keseimbangan waktu	Saya mampu mengelola waktu bekerja dengan baik	0%	20%	10%	40%	30%
2	Keseimbangan keterlibatan	Saya bertanggung jawab dan berdedikasi terhadap perusahaan	0%	20%	20%	40%	20%

3	Keseimbangan kepuasan	Saya merasa puas terhadap setiap aktivitas di lingkungan sosial perusahaan	10%	10%	30%	30%	20%
---	-----------------------	--	-----	-----	-----	-----	-----

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Cerebrum, ditemukan bahwa sebanyak 20% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya mampu mengelola waktu bekerja dengan baik”. Sebanyak 10% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian sebanyak 40% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Dan sebanyak 30% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Berdasarkan pra kuesioner yang telah dilakukan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan atau fenomena yang terjadi di lingkup perusahaan terkait dengan *work life balance* ditunjukkan dengan 20% responden yang menyatakan tidak mampu mengelola waktu bekerja dengan baik.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan Cerebrum dengan alasan terdapat fenomena yang terjadi dalam objek penelitian ini yang membuat peneliti semakin yakin untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya perusahaan, dan juga *work life balance*. Pada hasil observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat permasalahan yang ditemukan pada variabel yang berkaitan dengan penelitian ini. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Sebagai Variabel Mediator”**.

1.3. Perumusan Masalah

Penelitian ini memiliki permasalahan yang akan dibahas dengan teori dan kajian yang mendalam. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di PT Cerebrum?
- b. Bagaimana budaya organisasi di PT Cerebrum?

- c. Bagaimana *work life balance* di PT Cerebrum?
- d. Bagaimana kinerja karyawan di PT Cerebrum?
- e. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan Cerebrum?
- f. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Cerebrum?
- g. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Work Life Balance Cerebrum?
- h. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Life Balance Cerebrum?
- i. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Cerebrum?
- j. Bagaimana *work life balance* memediasi hubungan Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
- k. Bagaimana *work life balance* memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di PT Cerebrum.
- l. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT Cerebrum.
- b. Untuk mengetahui *work life balance* di PT Cerebrum.
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Cerebrum.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan Cerebrum.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Cerebrum.
- f. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Work Life Balance Cerebrum.
- g. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Work Life Balance Cerebrum.
- h. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Cerebrum.
- i. Untuk mengetahui *work life balance* memediasi hubungan Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

- j. Untuk mengetahui *work life balance* memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kebermanfaatan bagi pembaca dan penelitian selanjutnya dalam hal:

- a. Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan terhadap kajian terkait mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *work life balance*, dan kinerja karyawan PT Cerebrum, serta dapat menjadi media yang mampu memberikan ilmu pengetahuan tambahan dan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan acuan pada penelitian di masa yang akan datang.

Dari segi Ilmu pengetahuan, penelitian ini dijadikan sebagai wadah untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang di dapat dari mata kuliah pada Jurusan S2 Administrasi Bisnis di Universitas Telkom mengenai permasalahan seputar sumber daya manusia yang diterapkan di dunia pekerjaan.

- b. Sisi Bisnis atau Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui permasalahan yang muncul dari variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini, sehingga perusahaan dapat membuat strategi yang layak untuk melakukan manajemen sumber daya manusianya.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai gambaran umum dan latar belakang penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori umum yang berkaitan dengan teori kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *work life balance*.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang pendekatan dan Teknik yang digunakan untuk melakukan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang hasil penelitian, analisis dan pembahasan terkait variabel yang sudah diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil dan analisis penelitian dan saran terkait variabel-variabel yang diteliti serta saran untuk penelitian selanjutnya.