

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri bimbingan belajar saat ini mengalami perkembangan yang pesat, seiring dengan meningkatnya persaingan dalam dunia pendidikan. Bimbingan belajar memiliki peran penting dalam membantu siswa meraih prestasi optimal di sekolah, dan sebagai hasilnya, permintaan terhadap layanan bimbingan belajar semakin tinggi dan para karyawan pun harus bekerja lebih keras dari sebelumnya. Dan dapat dilihat seperti dari gambar tabel bahwa siswa/siswi yang mendaftar pada tahun ajaran 2019 – 2020 sebanyak 411 murid, tahun ajaran berikut merupakan tahun ajaran peralihan dari masa sebelum covid dan masuk awal covid. Lalu tahun ajaran 2020 – 2021 mengalami penurunan yang sangat drastis akibat pandemi covid sebanyak 270 murid. Lalu tahun ajaran 2021 – 2022 sebanyak 303 murid yang mendaftar dan tahun ajaran 2022 – 2023 terjadi peningkatan yang sangat pesat yaitu sebanyak 656 murid yang mendaftar. Hal ini berdampak pada tingkat sibuk karyawan dan waktu untuk keluarga atau untuk melakukan aktifitas lain. Lalu, hal ini juga akan mempengaruhi kepemimpinan kepala cabang dalam membuat keputusan dari banyaknya siswa yang mendaftar dan juga penentuan gaji akibat banyaknya siswa yang meminta untuk konsultasi. Maka dari itu, karyawan harus memperhatikan work life balance. Keseimbangan kehidupan kerja atau work life balance yang tidak memadai akan menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan serta kinerja organisasi.

BULAN	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
November	0	0	0	1
Desember	0	0	0	1
Januari	0	2	9	8
Februari	0	7	16	6
Maret	55	20	6	11
April	14	7	2	27
Mei	24	15	6	29
Juni	35	29	23	89
Juli	148	79	64	126
Agustus	34	25	40	80
November	14	24	21	38
Desember	14	19	15	38
Januari	13	13	44	41
Februari	16	3	9	19
Maret	22	16	26	76
April	13	6	8	10
Mei	5	3	7	12
Juni	3	1	6	35
TOTAL	411	270	303	656

Gambar 1 Data Siswa/i Mendaftar

Sumber : Data Internal Perusahaan

Tanpa adanya *work-life balance*, pekerja khususnya Gen Z akan *resign* dari tempat kerja mereka. Generasi Gen Z ini sadar akan pentingnya keseimbangan antara kerja dan waktu pribadi [1].

Work-life balance (WLB) sangat penting untuk melekat pada generasi milenial. Bagi mereka, memiliki waktu luang adalah sumber kesejahteraan yang penting di tempat kerja. *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya [2].

Keseimbangan kerja atau *work-life balance* yang tidak memadai akan menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan serta kinerja organisasi. Dan, sekarang ini mulai bermunculan berbagai organisasi yang memerhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya [2]. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi menjadi fakt dari dimensi *work life balance* yaitu karakteristik organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan yang mendukung, partisipatif, dan memperhatikan kebutuhan karyawan, dapat memberikan lingkungan kerja yang seimbang dan menghargai kehidupan pribadi karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga dapat membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan pengakuan terhadap pentingnya kehidupan pribadi, juga dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai keseimbangan tersebut.

Di Indonesia sendiri, merupakan hal yang lumrah dapat seorang atasan memberikan sedikit bonus pada karyawan jika mereka dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari yang ditargetkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai hadiah atau imbalan kepada karyawan agaknya mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut [3].

Pemimpin merupakan bagian penting dari suatu organisasi; setiap pemimpin memiliki model kepemimpinan unik untuk memimpin karyawannya dan mempengaruhi kepuasan karyawan. pegawainya, tetapi perlu diketahui jika pemimpin tertentu hanya keras kepala

dan egois akan kurang disukai oleh bawahannya dan hanya memaksakan kehendak akan merusak kinerja karyawannya, pekerja yang merasa terbebani oleh tugas yang tidak berhenti akan mengalami stres, jadi pemimpin harus menemukan cara yang tepat untuk memimpin dan memiliki kemampuan untuk memimpin bawahannya dengan baik dan mengendalikan kinerja pekerjanya

Salah satu model kepemimpinan situasional dianggap paling efektif untuk diterapkan pada suatu organisasi dan berdampak positif terhadap kinerja karyawannya. Namun, suatu lingkungan organisasi tidak akan berhasil tanpa pemimpin yang dapat diandalkan dan mahir, yang memiliki tanggung jawab yang sama untuk sukses.

Beberapa faktor mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional yang efektif, termasuk faktor sosiologi dan psikologi. Faktor sosiologis terdiri dari seorang pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya, yang menghasilkan kedekatan yang kuat tanpa rasa menjatuhkan, karena setiap tingkah laku dan tindakan pemimpin dan bawahannya dipengaruhi oleh budaya atau karakteristik lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, hubungan ini menciptakan kedekatan yang kuat. [4].

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai organisasi, dan budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi *work-life balance* dalam aspek fleksibilitas waktu dan kesejahteraan karyawan [5].

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor? [24]
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor? [25]
3. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor? [26]
4. Bagaimana model *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor.
2. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor.
3. Mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor.
4. Mengetahui bagaimana model *work life balance* karyawan pada bimbingan belajar salemba group cabang Bogor.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu menganalisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Work Life Balance* pada karyawan bimbingan belajar salemba group se-Bogor. Variabel x yang dipakai hanya 3 variabel tersebut, tidak termasuk variabel lain diluar variabel tersebut.

1.5 Sistematika Peneliltian

Skripsi ini menerangkan tentang sistematika penulisan yang didalamnya terdapat 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas semua teori yang berkaitan dengan penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai diagram alir dari mulainya proses awal dalam suatu jalannya penelitian bertujuan untuk menyelesaikan masalah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari pengolahan data yang dihasilkan dari jawaban responden.

BAB V KESIMPULAN