

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi yang telah memasuki revolusi industri 4.0 seperti saat ini, salah satu upaya harus dicapai oleh suatu organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi baik instansi pemerintah atau suatu perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapainya. Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan pada masa sekarang dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Semakin berkembangnya teknologi maka pertumbuhan perekonomian masyarakat untuk mengkonsumsi suatu barang maupun jasa akan meningkat sehingga mengharuskan perusahaan baik perusahaan barang maupun jasa yang skala besar maupun kecil harus menerapkan teknologi dalam menjalankan usahanya supaya berjalan dengan lancar guna mendukung proses berjalannya usaha yang dijalankan supaya usahanya dapat berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, tuntutan dari setiap perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber

daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam setiap perusahaan. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan, membuat perusahaan harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan pada dasarnya akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satunya yaitu bagaimana membuat para karyawan agar mereka mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, saingan bisnis yang meningkat akan memaksa perusahaan untuk memasukan masalah kualitas. Sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan perusahaan. Suatu perusahaan di tuntutan untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimiliki, kriteria SDM yang bagaimanakah yang dibutuhkan perusahaan agar mampu bertahan, serta mampu memenangkan perusahaan dalam persaingan, yaitu SDM mempunyai kreativitas, disiplin kerja dan loyalitas dalam rangka meningkatkan kinerja pekerja.

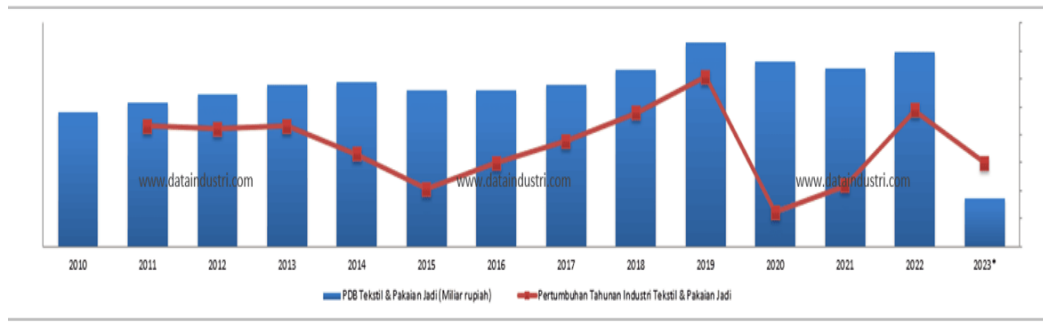
Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan,

diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kekuatan yang kuat bagi kelangsungan Perusahaan dalam melakukan usahanya karena kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan Perusahaan dalam menjalankan usahanya karena kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Salah satu sektor usaha yang menjadi penyumbang pendapatan terbesar bagi Indonesia yaitu sektor usaha yang bergerak di bidang tekstil. Perekonomian Indonesia saat ini memiliki beberapa pemasukan pendapatan dari beberapa sektor usaha yang dijalani oleh Masyarakat Indonesia dari jenis UMKM hingga partai besar yaitu dari jenis usaha tekstil. Industri tekstil merupakan salah satu industri utama di Indonesia. Industri tekstil berada pada posisi kedua di industri manufaktur dalam hal kontribusi PDB dan ekspor. Berdasarkan Asosiasi Tekstil Indonesia (API), industri tekstil secara nasional terdiri dari sekitar 22 industri benang, 300 industri pemintalan, dan 1.400 perusahaan jahit. Data 2022 menunjukkan industri ini menyerap kurang lebih 3,6 juta orang tenaga kerja dan menyumbang 6,38 persen PDB dari sektor nonmigas. Kinerja industri tekstil Indonesia sepanjang 2022 mengalami penurunan. Data Badan Pusat Statistik (BPS), ekspor tekstil dan produk tekstil Indonesia hanya mencapai 1,5 juta ton, atau turun 17 persen dibandingkan pada 2021. Salah satu jenis industri tekstil yang menjadi usaha dengan pelaku

terbanyak yaitu di bidang usaha kain dan pakaian. Berikut ini terdapat grafik pertumbuhan Perusahaan tekstil dalam beberapa tahun terakhir :



Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Perusahaan Tekstil 2010-2023
Sumber : data bps 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Perusahaan tekstil khususnya di bidang kain dan pakaian mengalami penurunan pertumbuhan pada awal periode 2023 dibandingkan dari tahun sebelumnya yaitu 2022 yang cukup signifikan. Perusahaan tekstil di Bandung merupakan salah satu Perusahaan yang banyak berkembang dengan pesat. Berikut ini pada Tabel 1.1 merupakan data beberapa Perusahaan tekstil terkemuka yang ada di Kabupaten Bandung :

Tabel 1.1 Perusahaan Tekstil Di Kabupaten Bandung

No	Nama Perusahaan	Rating
1	Prajatex	5,0
2	Pertenun Jaya Mukti Tekstil	5,0
3	PT. Anugerah Triputra Makmur	5,0
4	PT. Ganatex	5,0
5	PT. Sunny Textile	4,7

Sumber : Google Rating mengenai penilaian kualitas Perusahaan textile 2023

Pada Tabel 1.1 mengenai *rating* penilaian beberapa Perusahaan tekstil yang terkemuka di Kabupaten Bandung berdasarkan penilaian dari berbagai sudut pandang masyarakat menunjukkan bahwa PT. Sunny Textile merupakan Perusahaan tekstil dengan *rating* perusahaan yang paling rendah dibandingkan kompetitornya sehingga peneliti tertarik untuk menjadikan PT. Sunny Textile sebagai lokasi

penelitian dalam melakukan penelitian ini karena memiliki fenomena perusahaan berada pada posisi terendah dalam Tabel 1.1.

Pada penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian yaitu Perusahaan PT. Sunny Textile yang berlokasi Jl. Kw. Industri Trikencana Kavling., Cilampeni, Kec. Katapang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat yang merupakan Perusahaan bergerak di bidang penjualan barang hasil produksi tekstil khususnya di bidang kain dan pakaian yang sudah melakukan bisnisnya cukup lama di Kabupaten Bandung dengan target pemasaran produk tidak hanya di dalam negeri tetapi juga melakukan pemasaran produknya hingga ke luar negeri.

Berikut ini merupakan data kisaran pencapaian usaha Perusahaan PT. Sunny Textile dalam kurun waktu 5 tahun dari segi pendapatan tender proyek barang yang didapatkan dari konsumen yaitu dari tahun 2018- 2022 yang terlampir dalam Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 2 Data Pencapaian Tender Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung

No	Tahun	Pencapaian Tender
1	2018	Rp. 100.000.000.000
2	2019	Rp. 103.000.000.000
3	2020	Rp. 90.000.000.000
4	2021	Rp. 50.000.000.000
5	2022	Rp. 48.000.000.000

Sumber : data Perusahaan PT. Sunny Textile 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data pencapaian tender Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung dari tahun 2018-2022 menunjukkan bahwa pencapaian usaha berupa penghasilan dari usaha yang dilakukan oleh PT. Sunny Textile mengalami fluktuatif dan dapat dilihat bahwa pada tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan terus-menerus yang cukup signifikan,

bahkan pada tahun 2022 menjadi puncak penurunan pencapaian yaitu hanya sekitar 48% dari pencapaian tahun 2018. Hal ini menunjukkan terdapat permasalahan yang terjadi pada Perusahaan PT. Sunny Textile. Pada beberapa tahun terakhir khususnya 3 tahun terakhir dari 2020-2022 juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kualitas kinerja yang kurang baik dari tahun ke tahun yang terlampir pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1. 3 Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sunny Textile 2020-2022

Tahun	Realisasi capaian Kerja (%)	Target capaian kerja (%)
2020	90 %	100%
2021	80 %	100%
2022	75 %	100%

Sumber : data Perusahaan bagian SDM PT. Sunny Textile 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung terus mengalami penurunan kinerja karyawannya dan pada tahun 2022 merupakan kinerja terburuk dari tiga tahun terakhir yaitu berdasarkan penilaian pihak Perusahaan bagian sumber daya manusia Perusahaan PT. Sunny Textile, karyawan hanya mampu memberikan 75 % kinerja dari yang di harapkan oleh pihak Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang ada di Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pihak Perusahaan PT. Sunny Textile kabupaten Bandung menyebutkan bahwa fenomena permasalahan kinerja karyawan yang terus mengalami penurunan dalam segi kinerja yang di berikan oleh karyawan dari setiap divisi kerja yang ada di Perusahaan PT. Sunny Textile kabupaten Bandung. Kinerja karyawan sendiri merupakan hal yang menjadi salah satu kunci keberlangsungan kehidupan Perusahaan dalam kegiatannya karena

output yang dari karyawan yaitu berupa kinerja dapat menjadi penentu keberhasilan dari Perusahaan itu sendiri karena kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak langsung dan secara tidak langsung bagi Perusahaan di berbagai sektor yang ada di Perusahaan termasuk terhadap produk yang di jadikan usaha untuk keberlangsungan jalannya kehidupan Perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena karyawan merupakan objek utama sebagai pelaku usaha yang tentu menjadi penentu atas keberlangsungan jalannya perusahaan termasuk pada Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung.

Menurut Mangkunegara yang dikutip dari (Budiasa, 2021), penilaian kinerja karyawan dapat ditinjau berdasarkan faktor individual, psikologis dan organisasi. Kemudian Akob yang dikutip dari (Budiasa, 2021) menambahkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, kemandirian, inisiatif dan kehandalan.

Berdasarkan data di atas yang bersumber dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pihak yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia dari Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung, peneliti melakukan penyebaran kuesioner prasurvey untuk mengetahui kondisi dari kinerja sesuai yang dirasakan oleh karyawan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung dengan memberikan kuesioner kepada 30 responden yaitu merupakan karyawan dari Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan di PT. Sunny Textile kabupaten Bandung dengan menggunakan 5

point pertanyaan yang diberikan kepada karyawan seperti yang terlihat pada Tabel

1.4 dibawah menunjukkan hasil kuesioner sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Hasil Prasurvey Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung

No	pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya yakin bahwa kualitas kerja yang saya keluarkan sudah sesuai harapan Perusahaan.	0	4	10	16	0	78	2.60
2	Saya merasa kuantitas kerja yang saya tanggung sesuai kapasitas saya.	1	2	21	6	0	88	2,93
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk setiap hal yang saya lakukan.	2	5	19	4	0	95	3.16
4	Saya merasa kerja sama tim di Perusahaan sudah baik.	0	1	16	8	5	73	2.43
5	Saya selalu berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang saya mulai hingga tuntas sesuai yang sudah diberikan.	0	4	15	10	1	82	2,73
skor rata-rata kinerja								2,77

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey 2023

Berdasarkan hasil Tabel 1.4 yang menjelaskan mengenai tabel hasil kuesioner prasurvey kinerja karyawan di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung dengan menggunakan 5 pertanyaan sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan dari PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung sebanyak 30 yang menjadi responden menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Sunny Textile kabupaten Bandung pada kondisi yang kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sunny Textile kabupaten Bandung berada pada kondisi yang

kurang baik dan bermasalah terutama pada hal kerja sama antar karyawan PT. Sunny Textile kabupaten Bandung dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim dalam penyelesaiannya. Kinerja karyawan yang menjadi permasalahan utama di PT. Sunny Textile kabupaten Bandung pasti memiliki faktor-faktor penyebab terjadinya kinerja karyawan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung yang kurang baik, oleh karena itu peneliti melakukan observasi dan prasurvey dengan penyebaran kuesioner terhadap karyawan dari PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawan kurang baik PT. Sunny Textile kabupaten Bandung dengan responden sebanyak 30 responden.

Berikut ini pada Tabel 1.5 merupakan hasil pengisian kuesioner prasurvey faktor-faktor yang diduga menyebabkan kinerja karyawan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung kurang baik yang telah diisi oleh 30 responden yang merupakan karyawan dari PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung sebagai berikut ini di halaman selanjut nya

Tabel 1. 5 Hasil Prasurvey Mengenai Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sunny Textile kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Work life balance</i>	<i>Work inference with personal life</i>	0	10	10	5	5	85	2.83
	<i>Personal life interference with work</i>	8	3	0	14	5	85	2.83
	<i>Personal life enchacment of personal life</i>	6	2	2	13	7	77	2.57
	<i>Work enchacment of personal life</i>	2	4	11	8	5	80	2.67
Skor rata-rata <i>work life balance</i>								2,73

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Beban kerja	Tuntutan fisik dan psikologis	5	15	6	4	0	111	3.70
	Tuntutan tugas	14	11	5	0	0	98	3.27
Skor rata-rata beban kerja								3.49
Persepsi Dukungan organisasi	Keadilan	6	2	2	13	7	77	2.57
	Dukungan atasan	7	3	1	14	5	83	2.77
	Penghargaan organisasi	0	5	10	15	0	80	2.67
Skor rata-rata persepsi dukungan organisasi								2.67
Kepemimpinan	Sifat	5	13	10	2	0	111	3.70
	Perilaku	5	12	10	3	0	109	3.63
	Situasional	8	12	8	2	0	116	3.87
Skor rata-rata kepemimpinan								3.73

Sumber : hasil olah data kuesioner prasurvey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas mengenai hasil kuesioner prasurvey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sunny Textile kabupaten Bandung dengan responden berupa karyawan PT. Sunny Textile kabupaten Bandung sebanyak 30 responden menunjukkan hasil bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu persepsi dukungan organisasi dan *work life balance*. Secara terperinci persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* merupakan variabel dengan skor rata-rata terendah. Oleh karena itu peneliti memilih persepsi dukungan organisasi sebagai X_1 dan *work life balance* sebagai X_2 .

Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu unsur yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya, dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan menunjukkan komitmen organisasi kepada karyawan. Dukungan tersebut dibalas oleh karyawan dalam bentuk meningkatkan kinerjanya ketika melakukan pekerjaan. Persepsi dukungan organisasi yang berupa pemberian

kompensasi, promosi, pelatihan, keamanan dalam bekerja akan dipersepsikan karyawan sebagai tanda kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi pada saat kejadian krisis dapat bermanfaat dalam hal mengembangkan serta meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun hasil kerja organisasi.

Peneliti melakukan cara penyebaran kuesioner prasurvey untuk mengetahui kondisi dukungan organisasi yang ada di perusahaan PT. Sunny Textile kabupaten Bandung, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner prasurvey terhadap karyawan sebagai responden sebanyak 30 responden untuk melakukan pengisian kuesioner prasurvey

Berdasarkan Tabel 1.5 merupakan hasil kuesioner prasurvey mengenai dukungan organisasi di perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung berada pada kondisi yang kurang baik dengan dimensi penghargaan organisasi atas karyawan yang menjadi dimensi paling rendah. Oleh karena itu perlu diadakan perbaikan dari pihak perusahaan terhadap dukungan organisasi terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dukungan organisasi dapat meningkatkan semangat dan menjadi tambahan *spirit* psikologis bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya.

Selain persepsi dukungan organisasi, kinerja karyawan di perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung juga di pengaruhi oleh variabel yang lain yaitu *work life balance*. *work life balance* merupakan hal yang penting untuk menjaga

kinerja karyawan dalam bekerja karena *work life balance* salah satu faktor peningkat kinerja karyawan karena *work life balance* merupakan bentuk kebahagiaan atas pekerjaan yang dimiliki dan keseimbangan dengan kehidupan rumah tangga yang dimiliki oleh seorang karyawan. *work life balance* memang erat hubungannya antara pekerjaan dan masalah individu masing-masing diluar pekerjaan yang akan mempengaruhi kualitas kerja karyawannya di tempat bekerja, termasuk pada karyawan di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung.

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya, mampu disini berkaitan dengan bagaimana kehidupan karyawan yang berperan sebagai individu yang dapat mengatur waktunya untuk bekerja, bagaimana dapat menikmati waktu untuk kehidupan pribadinya dan juga waktu untuk keluarganya. Tingginya tuntutan beban kerja yang diberikan akan membuat karyawan kelelahan serta jenuh, karena karyawan dapat menghabiskan waktunya dalam sehari untuk bekerja sehingga menjadi salah satu alasan karyawan harus memperhatikan *work life balance*. Keseimbangan dalam bekerja sangat penting bagi seorang pekerja karena menjadi faktor penting dalam menjadi kesehatan mental dalam bekerja dan kepentingan pribadi dari setiap karyawan.

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan *work life balance* karyawan di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung menunjukkan hasil yang kurang baik hal ini di buktikan dengan skor rata-rata *work life balance* pada

PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung. Dimensi *Personal life enchacment of work* menjadi pernyataan dengan skor rata-rata terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian diatas melalui hasil wawancara, observasi dan diperkuat oleh kuesioner prasurvey yang peneliti lakukan terhadap responden yang merupakan karyawan dari perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung dapat dipengaruhi oleh *work life balance* faktor-faktor yang lain yaitu seperti dukungan organisasi dan. Oleh karena itu peneliti memutuskan dalam penelitian ini yang dilakukan di perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNNY TEXTILE KABUPATEN BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu pada dukungan organisasi dan *work life balance* pada PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian yang telah di bahas serta hasil wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner prasurvey terhadap responden yang berupa karyawan pada PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung di atas, dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung. Masalah yang terjadi di duga akibat dari dukungan organisasi dan *work life balance*. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang muncul antara lain :

1. Persepsi Dukungan Organisasi

Rendahnya rasa keadilan yang dirasakan karyawan dari pihak Perusahaan.

2. *Work Life Balance*

a. Belum seimbang nya gaya hidup dan aktivitas seseorang dengan pekerjaannya

b. Pekerjaan belum dapat meningkatkan kualitas pribadi individu

3. Kinerja Karyawan

a. Rendahnya Kerjasama antar karyawan dalam bekerja.

b. Rendahnya kualitas kerja yang diberikan karyawan.

c. Rendahnya inisiatif kerja dari karyawan bagi perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi dukungan organisasi Pada PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *work life balance* Pada PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung
4. Seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui *Work life balance* di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan di PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui tingkat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *Work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Sunny Textile Kabupaten Bandung secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini ditulis bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap penelitian ini berguna untuk memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis/ Akademis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian tentang persepsi dukungan organisasi, *work life balance* dan kinerja karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* terhadap Kinerja karyawan.
3. Dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin lebih menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi pihak Akademi Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.
3. Bagi pihak lain Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sarana nformasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.