

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan perkembangan teknologi yang pesat saat ini, peran sumber daya manusia semakin penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya mencakup tenaga kerja yang terlibat dalam operasional sehari-hari, tetapi juga mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan potensi yang dimiliki oleh individu. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting, Dimana karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan.

Industri tekstil merupakan salah satu sektor andalan dalam perekonomian nasional yang memiliki signifikan terhadap ekspor, penyerapan tenaga kerja, dan pertumbuhannya industri manufaktur secara keseluruhan. Di tengah dinamika global dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan industri tekstil tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan kualitas produk, tetapi juga sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia.

Industri tekstil dan produk tekstil juga merupakan salah satu pilar utama ekspor Indonesia ke berbagai negara, khususnya Amerika Serikat dan Jepang, serta berperan penting dalam mendorong pertumbuhan sektor manufaktur nasional.

Namun seiring berjalannya waktu, perkembangan industri ini mengalami pasang surut. Tantangan yang dihadapi tidak hanya berasal dari persaingan global, tetapi juga dari berbagai regulasi yang berlaku, baik di dalam negeri maupun internasional.

Undang-undang yang mengatur industri tekstil di Indonesia bertujuan untuk melindungi produsen lokal dan pekerja di sektor ini. Salah satu regulasi utama adalah Undang-undang No. 20 Tahun 2014 tentang industri, yang mengatur pengembangan industri nasional, termasuk industri tekstil. Undang-undang ini berfokus pada peningkatan daya saing dan perlindungan terhadap produk lokal, serta menciptakan iklim yang mendukung pertumbuhan industri.

Selain itu, Kementerian Perindustrian juga mengeluarkan berbagai peraturan, seperti Peraturan Menteri Perindustrian No. 5 Tahun 2024, yang mengatur tentang pertimbangan teknis impor tekstil dan produk tekstil. Regulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa produk yang masuk ke pasar Indonesia memenuhi standar tertentu, sehingga dapat melindungi industri dalam negeri dari persaingan yang tidak sehat.

Tabel 1. 1
Data Jumlah Industri Tekstil berdasarkan Kab/Kota di Jawa Barat Tahun 2023-2024

No	Kabupaten/kota	2023	2024
1	Kabupaten Bandung	591	324
2	Kota Bandung	159	109
3	Kota Cimahi	175	91
4	Kabupaten Bandung Barat	128	70
5	Kabupaten Bogor	115	56
6	Kabupaten Sumedang	117	50
7	Kabupaten Bekasi	88	43

8	Kabupaten Karawang	67	39
9	Kabupaten Purwakarta	70	37
10	Kota Bekasi	35	28
11	Kabupaten Majalengka	25	18
12	Kabupaten Subang	18	10
13	Kota Depok	11	10
14	Kabupaten Cirebon	11	9
15	Kota Bogor	15	9
16	Kabupaten Garut	6	6
17	Kabupaten Sukabumi	21	6
18	Kabupaten Ciamis	0	5
19	Kabupaten Pangandaran	0	5
20	Kabupaten Cianjur	8	3
21	Kabupaten Indramayu	5	3
22	Kota Banjar	3	3
23	Kabupaten Tasikmalaya	2	2
24	Kota Cirebon	1	2
25	Kota Tasikmalaya	2	2
26	Kabupaten Kuningan	0	0
27	Kota Sukabumi	0	0
	Jumlah	1823	1059

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengenai jumlah industri tekstil di kabupaten/kota Provinsi Jawa Barat pada tahun 2023 dan 2024 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Secara keseluruhan, jumlah industri pada tahun 2023 sebanyak 1823 unit menurun menjadi 1059 unit pada tahun 2024. Dari beberapa wilayah di Jawa Barat, Kabupaten Bandung menjadi urutan pertama yang mengalami penurunan paling tinggi yaitu sebesar 267 unit, diikuti oleh Kota Cimahi 84 unit, Kabupaten Sumedang 67 unit, Kota Bandung 50 unit, dan Kabupaten Bandung Barat 58 unit. Di wilayah Kabupaten Purwakarta pun pada tahun 2023 terdapat 77 unit turun menjadi 33 unit pada tahun 2024. Di sisi lain, terdapat beberapa wilayah yang justru menunjukkan pertumbuhan kecil, seperti

Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Pangandaran yang mana masing-masing bertambah 5 unit industri pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya potensi awal pertumbuhan industri di wilayah yang sebelumnya tidak memiliki basis industri tekstil. Penurunan ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti meningkatnya persaingan global, kenaikan biaya bahan baku, serta relokasi industri ke daerah dengan biaya produksi lebih rendah. Hal ini juga berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan kinerja ekspor.

Berdasarkan hal tersebut, Kinerja karyawan merupakan alat ukur bagi perusahaan. Kinerja mengukur berapa banyak kontribusi yang telah dilakukan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan. Fungsi dari karyawan sendiri merupakan alat penggerak kegiatan operasional serta subjek pelaksana dari perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal supaya terbentuk kinerja yang tinggi dan nantinya mengerahkan semua kinerja terbaiknya bagi perusahaan agar perusahaan dapat terus mempertahankan eksistensi dan kualitasnya serta bisa mencapai tujuannya. Simarmata (2023)

Tabel 1. 2
Data Jumlah Produksi PT Sukwang Indonesia

No	Tahun Produksi	Jumlah Produksi
1	Tahun 2020	1.772.316
2	Tahun 2021	3.133.769
3	Tahun 2022	3.877.477
4	Tahun 2023	2.856.526
5	Tahun 2024	3.561.336

Sumber: PT. Sukwang Indonesia (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, jumlah produksi PT Sukwang Indonesia dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 jumlah produksi sebanyak 1.772.316, pada tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah produksi yaitu sebanyak 3.133.769, dan kembali meningkat sebanyak 3.877.477 pada tahun 2022, sekaligus jumlah produksi terbanyak dalam 5 periode terakhir. Namun pada tahun 2023 mengalami penurunan jumlah produksi, yaitu sebanyak 2.856.526, kemudian pada tahun 2024 kembali mengalami peningkatan jumlah produksi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh adanya perubahan permintaan pasar, kenaikan biaya produksi, dan persaingan global.

PT Sukawang Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. PT Sukwang Indonesia ini beroperasi di Kabupaten Purwakarta. produk yang dihasilkan oleh PT Sukwang Indonesia adalah komoditas tekstil berupa pakaian rajut, fleece, jaket, dan produk pakaian lainnya. Aktifitas dan produktifitas perusahaan PT Sukwang Indonesia yang masif tersebut, berimplikasi pada banyaknya karyawan yang bekerja di pabrik tekstil itu.

Dinamika persaingan bisnis yang sangat ketat menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Kinerja karyawan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. PT Sukwang Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil tentunya menginginkan kualitas kinerja karyawan yang baik. Namun, setiap karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

untuk mengetahui lebih dalam mengenai gambaran kinerja karyawan PT Sukwang Indonesia, maka peneliti melakukan kuesioner pra survei mengenai kinerja karyawan di PT Sukwang Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil kuesioner prasureyl kinerja karyawan

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas	2	4	15	7	2	87	2,9
2	Kuantitas	3	7	10	7	3	90	3,0
3	tanggung jawab	2	6	9	9	4	83	2,8
4	Inisiatif	1	5	12	6	6	79	2,6
5	kerja sama	2	4	8	10	6	76	2,5
Skor rata-rata								2,8
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan								
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasureyl penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 Menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Sukwang Indonesia mendapatkan skor rata-rata 2,8, dengan angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sukwang Indonesia masuk dalam kategori kurang baik artinya perlu ditingkatkan agar mencapai target yang telah ditentukan. Terdapat dimensi dalam variabel kinerja, masing-masing dimensi memiliki rata-rata yang berbeda, yaitu kuantitas kerja mendapatkan nilai tertinggi yakni 3.0, namun dengan angka tersebut masih belum optimal. Sementara pada dimensi inisiatif dan kerja sama mendapatkan skor terendah, yaitu dimensi inisiatif dengan skor 2,6 dan dimensi kerja sama dengan skor 2,5. Maka dari itu, kinerja karyawan masih belum maksimal.

Kinerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada output dan kualitas produk. Tetapi juga berimplikasi pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. penting bagi perusahaan untuk memahami faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui apa saja faktor yang dianggap mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Sukwang Indonesia maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 30 responden. Berikut ini adalah hasil pra survey faktor yang mungkin mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sukwang Indonesia.

Tabel 1. 4
Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sukwang Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Disiplin Kerja	Kehadiran	10	9	6	5	0	114	3,8
		ketaatan terhadap aturan	10	10	6	3	1	115	3,8
		Ketepatan Waktu	8	11	7	3	1	112	3,7
Skor rata-rata Disiplin Kerja								3,8	
2	lingkungan kerja	lingkungan fisik	5	10	8	4	3	100	3,3
		lingkungan sosial	13	9	6	2	0	123	4,1
		psikologis	8	10	7	5	0	111	3,7
Skor rata-rata Lingkungan Kerja								3,7	
3	kompensasi	Kompensasi langsung	8	15	6	1	0	120	4,0
		Kompensasi tidak Langsung	9	12	7	2	0	118	3,9
Skor rata-rata Kompensasi								4,0	
4	work life balance	Fleksibilitas Kerja	7	5	9	7	2	98	3,3
		Manajemen Stres	6	8	8	5	3	99	3,3

		Keseimbangan waktu	3	6	13	5	3	91	3,0
Skor rata-rata work life balance									3,2
5	capability work	Kemampuan Intelektual	1	7	17	5	0	94	3,1
		Kemampuan Fisik	3	4	15	6	2	90	3,0
Skor rata-rata capability work									3,07
Jumlah Skor = Nilai x F Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30 Orang) Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei penelitian (2025)

Berdasarkan rekapitulasi hasil prasurvei pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dengan skor rata-rata 3,8, lingkungan kerja dengan skor rata-rata 3,7, kompensasi dengan skor rata-rata 4,0, *work life balance* dengan skor rata-rata 3,2, dan *capability work* dengan skor rata-rata 3,0. Dari hasil tersebut, terdapat dua variabel yang mendapatkan nilai skor rata-rata terendah, yaitu variabel *work life balance* yang mendapatkan skor rata-rata 3,2 dan variabel *capability work* mendapatkan skor rata-rata 3,0.

Penurunan kinerja karyawan dapat menyebabkan produktivitas di perusahaan. Ketika karyawan tidak mampu memenuhi target atau standar yang diharapkan, output kerja mereka akan berkurang, yang dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian proyek. Kinerja karyawan yang buruk dapat menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan tidak berkontribusi secara efektif, perusahaan mungkin kesulitan untuk berinovasi, bersaing di pasar, atau memenuhi visi dan misi yang telah ditetapkan.

Penurunan kinerja karyawan juga bisa disebabkan oleh faktor keseimbangan hidup kerja (*work life balance*) yang terganggu. Salah satu penyebabnya adalah adanya ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Adanya ketidakseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang. Ketika karyawan dituntut untuk terus menerus bekerja tanpa cukup waktu istirahat, daya konsentrasi terhadap pekerjaannya akan menurun. Hal ini bisa menyebabkan kinerjanya tidak optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keseimbangan hidup kerja karyawannya. Hal tersebut diperkuat dengan tabel 1.. hasil kuesioner prasurvei yang terdiri dari 30 responden mengenai *Work Life Balance* di PT Sukwang Indonesia, sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Prasurvey Work Life Balance di PT Sukwang Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	work life balance	Fleksibilitas Kerja	7	5	9	7	2	98	3,3
		Manajemen Stres	6	8	8	5	3	99	3,3
		keseimbangan waktu	3	6	13	5	3	91	3,0
Skor rata-rata								3,2	

Sumber: Hasil olah data kuesioner penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, variabel *Work Life Balance* memiliki tiga dimensi dengan nilai skor rata-rata 3,2, yang mana nilai tersebut masih rendah dibanding dengan variabel lainnya. Terdapat tiga dimensi pada variabel *work life balance*, yaitu dimensi fleksibilitas kerja dengan skor rata-rata 3,3, dimensi

manajemen stress dengan skor rata-rata 3,3, dan keseimbangan waktu dengan skor rata-rata 3,0. Dari tiga dimensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi keseimbangan waktu memiliki nilai terendah dibanding dengan dimensi lainnya. Dalam kasus diatas, tingkat keseimbangan hidup kerja (*work life balance*) dapat dinyatakan belum optimal dan perlu ditingkatkan, sehingga membuat peneliti ingin mengkaji permasalahan lebih dalam mengenai *work life balance* pada PT Sukwang Indonesia.

Dalam pandangan karyawan, *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan, *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada mereka sementara di tempat kerja. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi. Timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.

Selain faktor *work life balance*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sukwang Indonesia adalah *capability work*, berikut adalah data dari hasil prasurevei yang peneliti lakukan mengenai *capability work* pada PT Sukwang Indonesia:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Prasurvey Capability Work di PT Sukwang Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	capability work	Kemampuan Intelektual	1	7	17	5	0	94	3,1
		Kemampuan Fisik	3	4	15	6	2	90	3,0
Skor rata-rata Kompensasi								3,07	

Sumber: Hasil olah data kuesioner penelitian (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel 1.6 dapat dilihat hasil rata-rata dari variabel *capability work* mendapatkan skor rata-rata 3,07, yang mana angka tersebut menunjukkan bahwasanya *capability work* pada PT Sukwang Indonesia masih kurang dari apa yang diharapkan. Terdapat dua dimensi pada variabel *capability work* yaitu kemampuan intelektual memiliki nilai skor rata-rata 3,1 dan kemampuan fisik memiliki nilai skor rata-rata 3,0. Salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah *capability work* atau kemampuan kerja. *Capability work* mencakup berbagai elemen, termasuk keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan atribut pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

Saat ini perkembangan teknologi begitu pesat. Perusahaan diseluruh dunia dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap kompetitif. Salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah *capability work* atau kemampuan kerja. *Capability work* mencakup berbagai elemen, termasuk keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan atribut pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di

tempat kerja. Kemampuan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, menyelesaikan tugas dengan efisien dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu. (Tairas & Taroreh, 2024)

Dalam konteks PT Sukwang Indonesia, Dimana lingkungan kerja mungkin beberapa kali menuntut, penting untuk memahami bagaimana *work life balance* dan *capability work* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta memastikan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi lebih mendalam terkait pengaruh *work life balance* dan *capability work* terhadap kinerja karyawan pada PT Sukwang Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen. Perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian yang dilakukan di PT Sukwang Indonesia. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya di susun dalam skripsi dengan judul “**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *CAPABILITY WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKWANG INDONESIA**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses penting dalam penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti dan pembaca sampai pada inti permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian merupakan pertanyaan penelitian dimana pertanyaan tersebut mengarah pada apa yang benar-benar ingin diteliti. Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* (keseimbangan Hidup Kerja)
 - a) Karyawan mungkin merasa tingginya waktu jam kerja sehingga kurangnya waktu untuk beristirahat, hal ini dapat mengakibatkan kelelahan dalam bekerja dan penurunan produktivitas.
 - b) Karyawan mungkin merasa kurang mampu dalam mengontrol dan mengatasi beban emosional akibat tuntutan pekerjaan yang harus selesai

dalam waktu yang ditentukan. Hal ini dapat mengakibatkan kecemasan, dan meningkatkan kesalahan dalam bekerja.

- c) Terdapat ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan waktu pribadi.

2. *Capability Work* (Kemampuan Kerja)

- a) Karyawan mungkin merasa tidak cukup kuat secara fisik dalam waktu kerja yang lama
- b) Kurangnya pelatihan dan pengembangan diri karyawan

3. Kinerja karyawan

- a) Kurangnya inisiatif terhadap pekerjaan
- b) Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *work life balance* di PT Sukwang Indonesia
2. Bagaimana kondisi *capability work* di PT Sukwang Indonesia
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di PT Sukwang Indonesia
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* dan *capability work* terhadap kinerja karyawan di PT Sukwang Indonesia baik secara simultan dan parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka secara khusus mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kondisi *work life balance* di PT Sukwang Indonesia
2. Kondisi *capability work* di PT Sukwang Indonesia
3. Kondisi kinerja karyawan di PT Sukwang Indonesia
4. Besarnya pengaruh *work life balance* dan *capability work* terhadap kinerja karyawan di PT Sukwang Indonesia baik secara simultan dan parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis juga berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan hasil yang dapat bermanfaat secara akademis dan praktis untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1 Kegunaan teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- 2) Memberikan informasi, referensi untuk penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh *work life balance* dan *capability work* terhadap kinerja karyawan.

- 3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan ini dapat memberikan manfaaat teoritis/akademis dan praktis. Dari perspektif akademik penggunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan studi dan konsep ilmu manajemen. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi penulis

Manfaat yang dapat diperoleh penulis dari pelaksanaan kuliah praktek kerja adalah:

- a) Menambah pengetahuan dan wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya masalah yang berkaitan dengan *work life balance*, *capability work*, dan kinerja karyawan
- b) Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan.

2. Bagi instansi/perusahaan

Manfaat yang dapat diperoleh bagi Perusahaan adalah:

- a) Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
- b) Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan Keputusan Tingkat manajerial untuk menentukan langka-langkah dimasa yang akan datan.

3. Bagi pihak lain

Manfaat yang dapat diperoleh yaitu dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai kemampuan kerja dan lingkungan kerja dimana digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.