

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia industri saat ini menunjukkan perubahan signifikan dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, perubahan dalam cara kerja menjadi semakin penting. Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya suatu perusahaan untuk mengembangkan visi dan tujuan yang di terapkan. Seperti pada Sektor industri manufaktur meskipun menggunakan mesin untuk bagian produksi tetapi tetap membutuhkan tenaga manusia untuk menjalankan usaha ini. Sektor industri manufaktur merupakan salah satu sektor ekonomi yang paling pesat perkembangannya.

Industri manufaktur konfeksi merupakan bagian dari industri manufaktur tekstil yang berfokus pada produksi pakaian jadi dan produk berbahan kain. Ini mencakup proses produksi massal pakaian seperti kaos, celana, dress, seragam, dan produk tekstil lainnya. Meskipun konfeksi biasanya beroperasi dalam skala lebih kecil dibandingkan pabrik garmen besar, sektor ini tetap memainkan peran penting dalam menyediakan produk fashion dan kebutuhan sehari-hari. Konveksi umumnya melibatkan beberapa tahap mulai dari desain, pemilihan bahan, pemotongan kain, hingga proses jahit-menjahit dan *finishing*. Bisnis konveksi memiliki beberapa jenis saingan yang bisa datang dari industri yang lebih besar, produsen lain yang serupa, atau bahkan inovasi teknologi yang mengubah cara pakaian diproduksi dan dipasarkan. Saingan utama dari bisnis konfeksi yaitu Industri Garmen besar, Produk impor murah, fast fashion, Konfeksi lain.

Teknologi produksi pakaian otomatis(cetak 3D dan digital *Fabrication*), *E-commerce* dan *Dropshipping*. Dalam sebuah perusahaan tentunya dibutuhkan Sumber daya manusia yang baik dan juga merupakan salah satu keutamaan dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi maupun perusahaan. SDM terbilang kunci yang memastikan perkembangan perusahaan.(Aliefiani Mulya Putri et al., 2022). Perusahaan harus dapat menjamin sumber daya manusia dengan tidak hanya memberikan hak dari karyawan (*gaji*) tapi juga membangun *system* kerja yang memberikan rasa kenyamanan bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan pengaruh baik pada produktivitas perusahaan dan juga kepuasan kerja karyawan tersebut dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat mendukung kenyamanan serta keberlangsungan suatu perusahaan adalah *system* jam kerja yang fleksibel.

*Fleksibilitas* jam kerja telah menjadi salah satu isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi dan ritme biologis mereka, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja leluasa sepanjang memenuhi jumlah waktu minimal adalah 40 jam per minggu. Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya(Adiyanti & Sari, 2024).

CV TASELA Bersaudara Group merupakan usaha yang bergerak di sektor industri manufaktur, terletak di bumi Parahyangan Indah Blok D17 No 32 Desa

Bandasari Kecamatan Cangkuang Kab Bandung. CV TASELA Bersaudara Group ini berdiri pada tahun 2019, Saat ini CV TASELA memiliki beberapa karyawan yaitu 30 orang yang bertugas di bagian *cutting*, *ironing*, *quality control*, *packing*, operasional, hingga bagian administrasi, dengan 18 orang karyawan internal dan 12 orang karyawan eksternal yaitu karyawan di bagian jahit. Saat ini karyawan CV TASELA Bersaudara Group mampu membuat produk sedikitnya 3000 hingga 5000 pcs dalam kurun waktu satu minggu atau sekitar 30 katalog model yang dibuat. Dengan produksi yang banyak tentunya CV Tasela bersaudara group setiap karyawan harus memiliki kinerja karyawan yang bagus untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional, memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Dalam konteks CV Tasela Bersaudara Group, kinerja karyawan berperan vital dalam mempertahankan daya saing dan inovasi di pasar. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya jam kerja, disiplin kerja serta kebijakan yang diterapkan oleh manajemen. Salah satu kebijakan yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan adalah fleksibilitas jam kerja. Fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan jadwal mereka dengan kebutuhan pribadi, seperti keluarga, pendidikan, dan kesehatan.

Di CV Tasela Bersaudara Group, pada bagian kerja *cutting* mengalami fenomena yang cukup mengkhawatirkan, banyak karyawan sering kali harus bekerja hingga larut malam, bahkan sampai subuh, untuk memenuhi target produksi

yang ditetapkan. Hal ini terjadi akibat volume pesanan yang tinggi dan sistem jam kerja yang tidak *fleksibel*. Setelah bekerja hingga subuh, karyawan merasa sangat kelelahan saat harus kembali bekerja di pagi hari.

Fenomena kerja sampai larut malam menuju subuh di bagian *cutting* tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga pada keseluruhan produktivitas tim. Karyawan yang kelelahan tidak dapat memberikan performa terbaik mereka, yang pada akhirnya berisiko merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan penyesuaian dalam sistem jam kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih sehat. Harrington (2001:12) dalam . (Tulhusnah & Puryantoro, 2019) juga menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di CV TASELA Bersaudara Group, di temukan permasalahan mengenai kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini meliputi sebagai berikut :

### **1. Kuantitas**

Kuantitas kerja yang dihasilkan belum optimal. Pencapaian hasil kerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah disediakan. Contohnya setiap hasil kerja yang di bagian *Cutting* atau pemotongan kain mereka tidak selalu mencapai target atau tidak terealisasikan dan tidak ada pencapaian sesuai target.

**Table 1.1**  
**Laporan Hasil Kerja Karyawan Bagian Cutting**

<b>Bulan</b>	<b>Target (Cutting)</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase tidak tercapai</b>	<b>Total tidak tercapai</b>
Juni	19.000	18.500	2,63%	500
Juli	15.000	14.000	4%	1.000
Agustus	12.000	11.550	3,75%	450
September	14.000	13.800	1,43%	200
<b>Total</b>	<b>60.000</b>	<b>57.850</b>	<b>11,81%</b>	<b>2150</b>

*Sumber : CV TASELA Bersaudara Group Kabupaten Bandung (diolah oleh peneliti)*

## 2. Kurangnya Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam perusahaan ini masih kurang efektif dikarenakan banyaknya karyawan sering datang terlambat atau tidak memulai pekerjaan tepat waktu, sehingga kinerja karyawan menurun. Waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas menjadi terbuang. Banyaknya karyawan masih ada yang terlambat masuk kerja, dan masih ada karyawan yang pulang belum waktunya. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menghambat operasional perusahaan, menurunkan efisiensi kerja tim, dan berpotensi mengganggu pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

**Table 2.2**

**Laporan Absensi pada CV Tasela Bersaudara Group Bulan Juni - September 2024**

<b>Bulan</b>	<b>Karyawan</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Tidak Hadir Tanpa keterangan</b>	<b>Pulang belum waktunya</b>
Juni	30	17	3	0
Juli	30	15	5	4
Agustus	30	18	5	3
September	30	16	6	4

*Sumber : CV TASELA Bersaudara Group Kabupaten Bandung(diolah oleh peneliti)*

Permasalahan di atas diduga belum adanya pengaruh *Fleksibilitas Working Hours* Sebagai berikut :

**1. *Work-life Balance*( kurangnya Kemudahan Membagi Waktu Kebutuhan Pribadi dan Kerja)**

Pada bagian *cutting* yang berjumlah 3 orang dengan 2 orang bertugas membentangkan kain dan satu orang untuk proses *cutting*, mereka merasa lelah karena jam kerja yang tidak teratur dan semangat kerja yang menurun. Beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang panjang dapat menyebabkan stres yang berlebihan, kelelahan mental, dan bahkan burnout. Kurangnya *work-life balance* adalah masalah yang umum, terutama di lingkungan kerja yang menuntut produktivitas tinggi atau di mana batas waktu kerja dan waktu pribadi menjadi tidak teratur . Produktivitas menurun karena pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dengan cepat menjadi lambat. Ide-ide kreatif pun lebih sulit muncul ketika otak terus menerus berada dalam mode "kerja" tanpa waktu untuk bersantai. Menjaga *work-life balance* sangat penting untuk kesejahteraan pribadi dan profesional, serta untuk menjaga kepuasan dan produktivitas kerja jangka panjang.

**2. Kurangnya Kemudahan Waktu libur**

Permasalahan ketepatan waktu dalam perusahaan juga dapat disebabkan oleh kurangnya kemudahan bagi karyawan untuk mengambil waktu berlibur atau kebijakan perusahaan yang mewajibkan masuk kerja pada hari libur nasional atau tanggal merah. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan merasa lelah secara fisik maupun mental karena kurangnya waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan

tenaga. Akibatnya, kinerja menurun, konsentrasi kerja terganggu, dan risiko keterlambatan dalam penyelesaian tugas semakin besar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh *Fleksibilitas Working Hours* Terhadap Kinerja Karyawan CV TASELA Bersaudara Group di Kabupaten Bandung yang kemudian hasilnya dituangkan pada sebuah karya tulis berupa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Fleksibilitas Working Hours* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV TASELA Bersaudara Group Di Kabupaten Bandung”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka penulis mengidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Umum CV TASELA Bersaudara Group di Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana Pelaksanaan *fleksibilitas* jam kerja yang diterapkan di CV Tasela Bersaudara Group di Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana Kondisi Kinerja karyawan CV Tasela Bersaudara Group Kabupaten Bandung?
4. Berapa besar pengaruh *fleksibilitas* jam kerja terhadap kinerja karyawan di CV Tasela Bersaudara Group di Kabupaten Bandung?
5. Hambatan – hambatan yang dihadapi dan upaya-upaya yang dilakukan untuk mengetahui *fleksibilitas* jam kerja Dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Tasela Bersaudara Group di Kabupaten Bandung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan Masalah dan Identifikasi masalah maka terdapat tujuan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gambaran umum CV TASELA Bersaudara Group di Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui kondisi Tingkat *fleksibilitas* jam kerja terhadap kinerja karyawan di CV TASELA Bersaudara Group di Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui Pelaksanaan Kinerja karyawan CV Tasela Bersaudara Group Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *fleksibilitas* jam kerja terhadap kinerja karyawan CV TASELA Bersaudara Group di Kabupaten Bandung.
5. Untuk mengetahui hambatan dan usaha yang dilakukan pada fleksibilitas jam kerja Dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV TASELA Bersaudara Group di Kabupaten Bandung.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut :

#### 1. Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, dan memperluas wawasan mengetahui sumber daya manusia yang menyangkut *fleksibilitas working hours* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV TASELA Bersaudara Group. Dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

## **2. Praktis**

### **A. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan mendapatkan wawasan mengenai *Fleksibilitas* jam kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan Mengetahui bagaimana *fleksibilitas* jam kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **B. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan terhadap penetapan jam kerja yang tidak fleksibel menjadi lebih beraturan agar meningkatkan kinerja karyawan di CV TASELA Bersaudara Group dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel di CV Tasela Bersaudara Group, yang dapat meningkatkan kepuasan kinerja karyawan.

### **C. Bagi Masyarakat/ Pihak lain yang berkepentingan**

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai fleksibilitas kerja dan dampaknya terhadap kinerja di sektor industri lain.

## **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1. Lokasi**

Penelitian Dilakukan pada CV TASELA Bersaudara Group di Bumi Parahyangan Indah Blok D17 No32 Desa Bandasari Kecamatan.Cangkuang Kabupaten Bandung Jawa Barat.

### **2. Lamanya Penelitian**

Dalam melakukan penelitian dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan dan hingga pelaporan adalah 6 (Bulan ) tersaji dalam tabel 3.2.

## 1.6 Waktu Penelitian

**Table 3.2**  
**Jadwal penelitian CV Tasela Bersaudara Group**

No	KETERANGAN	Tahun 2024 - 2025																							
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<b>Tahap Persiapan</b>																								
	a. Penjajakan		■																						
	b. Perumusan Masalah		■																						
	c. Pengajuan Judul		■	■																					
	d. Studi Kepustakaan		■	■	■		■				■	■		■	■										
	e. Bimbingan		■	■	■	■	■																		
	f. Seminar Usulan Penelitian								■																
	g. Perbaikan Hasil Seminar UP										■	■													
2	<b>Tahap Penelitian</b>																								
	a. Observasi										■														
	b. Wawancara										■	■													
	c. Angket										■	■	■												
	d. Pengolahan dan analisis data										■	■	■	■											
3	<b>Tahap Penyusunan</b>																								
	a. Penyusunan Laporan															■	■	■	■						
	b. Sidang Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	
	c. Revisi Skripsi																				■	■	■	■	

Sumber : Kegiatan Penelitian Skripsi, 2024