

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring meningkatnya laju pertumbuhan perekonomian pada era globalisasi, maka meningkat pula kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia dalam setiap aspek kehidupannya. Salah satu cara untuk memenuhi setiap kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan bekerja. Bekerja merupakan cara yang digunakan bagi individu untuk memperoleh penghasilan demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja setiap individu akan melakukan suatu usaha agar dapat terus bersaing dalam berkarir, maka seorang pekerja dituntut untuk lebih efisien dan efektif demi meningkatkan efektivitas kerjanya.

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Efektivitas kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering timbul di dalam suatu perusahaan, menurut Sondang P. Siagian (1997:151) bahwa: “Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan”. Efektivitas yang tinggi bagi suatu organisasi dapat terwujud apabila mendapat dukungan dari

Fitrah Afritesya, 2014

Pengaruh manajemen waktu terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

semua personil yaitu dengan cara bekerja dengan efektif. Terlebih lagi rendahnya efektivitas kerja karyawan merupakan permasalahan yang sering kita jumpai disetiap perusahaan dalam dinamika dunia bisnis yang penuh dengan persaingan, padahal efektivitas kerja karyawan merupakan kekuatan strategis yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif.

Menurut Richard M. Steers (1985:46) “Ukuran efektivitas kerja dapat dilihat dari , keterlambatan, efisiensi, kesiangan, pertumbuhan, keluar masuknya pekerja, kemangkiran, semangat kerja, motivasi, kepuasan dan keluwesan”.

Setiap perusahaan menghendaki adanya efektivitas kerja, tidak terkecuali PT. Gasindo Citra Perwira, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang gas elpiji, menghendaki adanya efektivitas kerja. Hal ini tercermin pada ungkapan yang disampaikan oleh salah seorang karyawannya, bernama Joko sebagai kepala operator. Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis, Joko mengemukakan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Gasindo Citra Perwira belum optimal. Hal tersebut didukung dengan data yang peneliti dapatkan di PT. Gasindo Citra Perwira pada bulan Oktober - Februari 2013 mengenai laporan pergerakan produk mingguan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah Rata-rata Produksi PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka
Bulan Januari – Mei 2013

No.	Bulan	Target Produksi	Penerimaan	Penyaluran (Produksi)	Capaian Target
1	Januari	650.000 kg	694.663 kg	676.570 kg	26570 kg
2	Februari		656.932 kg	601.992 kg	-48008 kg
3	Maret		661.047 kg	590.150 kg	-59850 kg
4	April		650.432 kg	622.744 kg	-27256 kg
5	Mei		745.147 kg	676.614 kg	26614 kg

Sumber : Data Produksi PT. Gasindo Citra Perwira (data diolah)

Berdasarkan data di atas, selama produksi dari bulan Januari sampai Mei 2013 terdapat 3 bulan yang produksinya di bawah target dan 2 bulan yang melebihi target. Produksi yang paling kecil adalah pada bulan Maret yaitu 590. 150 kg. Sedangkan produksi yang paling tinggi adalah pada bulan Mei yaitu sebanyak 676.614 kg.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala Bagian Operasi, bahwa lamanya bekerja karyawan setiap harinya yang berlaku di PT. Gasindo Citra Perwira adalah 7 jam efektif, mulai dari pukul 07. 00 sampai dengan pukul 15. 00 dan istirahat selama 1 jam. Waktu istirahat diatur secara bergiliran untuk tidak mengganggu produksi (istirahat tidak dilakukan secara bersama-sama pada waktu tertentu). Apabila karyawan bekerja lebih dari 7 jam karena tuntutan produksi, maka selebihnya dihitung lembur.

Dari hasil penelitian yang penulis dapatkan terlihat bahwa kelemahan lain dari ketidak efektifan pencapaian tujuan kerja di PT. Gasindo Citra Perwira adalah tingkat

disiplin karyawan yang belum optimal, masih banyak karyawan yang mangkir kerja, dan banyak karyawan yang tidak menghiraukan jam masuk kerja. Hal ini bisa dilihat dari tabel keterlambatan karyawan periode Oktober 2012 - Februari 2013 berikut ini,

Tabel 1. 2
Persentase Absensi Karyawan Pada PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka
(Oktober 2012 - Februari 2013)

Keterangan	Oktober 2012	November 2012	Desember 2012	Januari 2013	Februari 2013	Rata-rata
Mangkir/ Tidak hadir	10. 25%	20. 51%	15. 38%	12. 82%	17. 95%	14. 87%
Terlambat Masuk	20. 51%	25. 64%	12. 82%	20. 51%	15. 38%	18. 97%
Cepat Pulang	33. 33%	10. 25%	38. 46%	17. 95%	12. 82%	24. 61%
Jumlah Karyawan	39 orang					

Sumber : Data Absensi PT. Gasindo Citra Perwira (data diolah)

Dari data tabel 1. 2 di atas dapat dilihat bahwa selama lima bulan terakhir, sebanyak 5 sampai 10 karyawan terlambat tiap bulannya. Keterlambatan karyawan mencapai persentase 18.97 % dari 39 karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan dalam bekerja masih belum optimal.

ketidak hadiran/kemangkiran pada bulan Oktober 2012 sampai Februari 2013, rata-rata mencapai 15. 38%. Jika dilihat dari tabel 1. 2 kehadiran karyawan mengalami kenaikan dan penurunan tiap bulannya. Tingkat ketidak hadiran paling tinggi terjadi pada bulan November 2012 yaitu sebesar 20. 51% atau sekitar 8 orang

karyawan. Sedangkan persentase ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 10,25% sebanyak 4 orang karyawan.

Dapat dilihat pada dua tabel di atas, bahwasannya ketidakhadiran karyawan terbanyak terdapat pada bulan November 2012 yakni mencapai 20,51%. dan itu cukup berpengaruh terhadap hasil produksi yang sangat jauh di bawah target. Sedangkan ketidakhadiran karyawan terkecil terdapat pada bulan Oktober yang hanya mencapai 10,25%. dan hasil produksi pada bulan Oktober pun memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 1.3
Turn Over Karyawan PT Gasindo Citra Perwira Cicalengka
(1994 - 2012)

No	Alasan Pengurangan	Banyak karyawan	Jumlah karyawan Yang Ada
1	PHK	30 orang	105 orang
2	Mengundurkan diri	9 orang	96 orang
3	Meninggal	11 orang	85 orang
4	Pindah Tugas	14 orang	71 orang
5	Sakit	4 orang	67 orang
Jumlah karyawan saat ini			67 orang

Sumber : Data Turn Over PT. Gasindo Citra Perwira (data diolah)

Dari table 1.3 di atas PT Gasindo Citra Perwira memiliki program untuk mengefektifkan dan mengefisienkan kinerja perusahaan dari segi SDM adalah dengan program PHK (Pemutusan hubungan Kerja) yang terjadi pada tahun 1994 dari 135 karyawan menjadi 105 karyawan. Lalu seiring berjalannya waktu dari 105 karyawan pun menyusut menjadi 67 karyawan. 39 karyawan untuk pengisian gas 12kg dan

Fitrah Afritesya, 2014

Pengaruh manajemen waktu terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sisanya di pengisian gas 3kg. Menyusut/berkurangnya jumlah karyawan terjadi karena beberapa hal, diantaranya 9 orang mengundurkan diri, 10 orang meninggal, 14 orang pindah tugas dan 4 orang lainnya terpaksa pensiun dini karena sakit. Untuk perekrutan karyawan baru PT Gasindo Citra Perwira hanya melakukannya ketika ada karyawan yang mengundurkan diri, meninggal dan pindah tugas. Dan ada perekrutan karyawan sementara ketika ada tugas dengan target tertentu yang tidak bisa ditangani oleh karyawan yang ada.

Dari realita permasalahan yang terjadi di PT. Gasindo Citra Perwira tersebut, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah dalam memperbaiki efektivitas kerja, salah satu langkah dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah dengan adanya manajemen waktu yang baik, sehingga apabila manajemen waktu tersebut sudah berjalan dengan baik maka masalah di perusahaan pun akan dapat di minimalisir.

Mengutip ungkapan Peter F. Drucker (1990:124) ”Waktu adalah sumber yang paling langka dan jika itu tidak dapat dikelola, maka hal lainpun tidak dapat dikelola”. Ini berarti bahwa untuk mempelajari aspek manusia dari perubahan sikap menuju ke manajemen lebih baik dari sumber waktu yang berharga. Obyek dari manajemen waktu adalah untuk menambah dan mengoptimalkan penggunaan waktu luang.

Waktu sama bagi siapapun, 24 jam dalam sehari. Banyaknya waktu tidak begitu penting, yang lebih penting adalah bagaimana waktu itu dikelola. Waktu yang akan datang dapat dengan efektif hanya dengan merencanakannya sejak sekarang. Bagaimana kita memanfaatkan waktu kita adalah pilihan pribadi, apakah secara acak beralih dari satu tugas rencana ketugas lain tanpa arah atau perencanaan, atau dengan merencanakan aktivitas sehari-hari, yang akan menghasilkan penggunaan waktu lebih efektif serta kemampuan mencapai hasil lebih banyak dalam waktu yang sama.

Manajemen waktu, sangat penting dalam kegiatan dan usaha seseorang. Secara umum manajemen sendiri sangat diperlukan untuk mencapai sebuah tujuan atau target yang maksimal.

Pada dasarnya, manajemen waktu bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan sehari-hari baik bagi individu maupun bagi perusahaan. manajemen waktu sangatlah penting dalam pencapaian sebuah keberhasilan. Sebab dengan manajemen waktu yang baik, seluruh kegiatan dapat terjadwal rapi dan semuanya terselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan, pekerjaan pun menjadi lebih efektif. Hal tersebut dipertegas oleh Frans M. Royan (2005:91) “manajemen waktu sangat penting, hal ini berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja”.

Forsyth (2009:71), manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektivitas dan efisiensi juga produktivitas.

Berdasarkan paparan di atas, maka perusahaan sebagai wadah yang memiliki peranan penting dalam kegiatan lingkup perusahaan, perusahaan harus mampu mengelola waktu dengan baik untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga hasil produksi dapat mencapai target, oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas masalah ini yang kemudian dituangkan dalam karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang masalah di atas, permasalahan penelitian ini akan dirumuskan pada pernyataan berikut ini:

1. Bagaimana efektivitas manajemen waktu di PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka?
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan di PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka?
3. Seberapa besar manajemen waktu berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk:

1. Untuk mendapatkan gambaran Efektivitas Manajemen Waktu di PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka.

Fitrah Afritesya, 2014

Pengaruh manajemen waktu terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Untuk mendapatkan gambaran tingkat Efektivitas kerja karyawan di PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Gasindo Citra Perwira Cicalengka.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai keilmuan di bidang produksi dan manajemen khususnya mengenai manajemen waktu yang dapat berpengaruh bagi pelaksanaan kerja.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam di kemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan :
 - a) Bagi PT. Gasindo Citra Perwira, dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Bagi Peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah dalam ke