**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN WAKTU DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT TUNAS MADUKARA INDAH UNIT II**

**Silvani Adiesta1, Dr Alimatus Sahrah M.M M,Si2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Silvaniadiesta06@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT Tunas Madukara Indah Unit II . Hipotesis yang diajukaan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara manajemen waktu dengan kinerja pada karyawan bagian produksi PT Tunas Madukara Indah Unit II. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 18-40 tahun dengan jumlah 69 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala manajemen waktu dan Skala Kinerja, metode analisis data menggunakan metode analisis *product moment* dari Pearson. Hasil analisis data diperoleh *(rxy)* = -0.234 dengan p= 0,026 (P < 0,05) , yang berarti tidak terdapat hubungan positif antara manajemen waktu dengan kinerja pada karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyatakan bahwa hipotesis tidak terbukti.

**Kata Kunci**: Manajemen Waktu, Kinerja

***THE RELATIONSHIP BETWEEN TIME MANAGEMENT AND***

***THE PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT TUNAS MADUKARA INDAH UNIT II***

Silvani Adiesta1 Dr. Alimatus Sahrah M.M , M.Si2

*Faculty of Psychology, University of Mercu Buana Yogyakarta*

Silvaniadiesta06@gmail.com

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between time management and the performance in production employees. The subjects in this study were employees aged 18-40 years with a total of 69 people. The method of data collection in this study uses time management scale and performance scale, data analysis method uses product moment analysis method from Pearson. The results of the correlation coefficient (rxy) =* -0.234 *(P <0,026), which means that there is a negative relationship between time management and the performance in production employees. Based on the results of the study, the researcher stated that the hypothesis was not proven.*

***Keywords: Time Management, Performance***

**PENDAHULUAN**

Industri pengolahan kayu yang pertama kali ada di Indonesia adalah adalah industri penggergajian. Seiring berkembangnya jaman, teknologi yang digunakan untuk pengolahan kayu juga berkembang. Saat ini pengolahan kayu tidak hanya penggergajian kayu, tetapi mulai bergeser ke industri kayu lapis. Bahan baku kayu lapis mulanya menggunakan kayu meranti yang berasal dari hutan alam, tetapi seiring berkurangnya pasokan bahan baku tersebut, sekarang bahan baku kayu lapis mulai bergeser pada jenis sengon yang mudah dijumpai.Sumber bahan baku yang semula dari hutan alam kini telah banyak yang memilih dari masyarakat, hal ini dilakukan karena ketersediaan bahan baku dari masyarakat masih banyak (Prayitno,2012).

Industri kayu ini memberikan kontribusi ekonomi terhadap negara sangat besar. Peran Indonesia dari negara pengekspor kayu lapis nampaknya telah berubah menjadi negara pengekspor yang cukup besar, kementrian lingkungan hidup dan kehutanan (KLHK) menyatakan optimistis ekspor produk kayu nasional pada 2018 akan meningkat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Sekjen KLHK (Bambang, 2018) mengatakan memasuki tahun 2018, pada bulan januari saja ekspor kayu telah menghasilkan sebesar 1 miliar dolar AS, sampai akhir tahun 2018 bisa mencapai 12 miliar dolar. Komoditas produk kau yang diekspor meliputi kertas, kayu lapis, bubur kertas *(pulp),* furnitur kayu, kayu olahan, serpih kayu, kerajinan kayu,veneer,dan kayu lainnya.

Perkembangan pengolahan kayu lapis tidak hanya berhenti pada bahan baku saja, teknologi pengolahan kayu lapis juga mengalami kemajuan. Salah satu perusahaan kayu lapis yang berada di Wonosobo adalah PT Tunas Madukara Indah II.

Dalam era globalisasi ini , PT Tunas Madukara Indah II harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan - keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Rini, 2010).

Menurut Mangkunegara (2005) karyawan-karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan,sehingga operasional kelangsungan perusahaan masih dapat berjalan. Setiap perusahaan dalam proses produksinya, harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai kinerja yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada.

Hal tersebut senada dengan pernyataan Kinerja merupakan masalah penting bagi setiap perusahaan yang mengacu pada karyawan, untuk mengetahui seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Hal ini dapat terlihat pada hasil pekerjaannya apakah sesuai dengan tujuan organisasi tersebut (Davoudi&Allahyari,2012).

Dalam kenyataannya kinerja karyawan seringkali mengalami masalah, diantaranya seringkali target pekerjaan tidak tercapai, karyawan sering mangkir/bolos/sakit, absensi tidak tepat waktu, kekompakkan tim kurang solid, dll (Nidaul Izzah & Ida Ardiani,2016). Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Tukul & Bapak Darmaji pada tanggal 6 desember 2018 dan 17 januari 2019 di kantor PT Tunas Madukara Indah unit II, terdapat dampak penurunan kinerja berupa penumpukan barang cacat digudang akibat dari kualitas produk yang tidak sesuai dengan standar, sehingga harus diperbaiki, kemudian karyawan menghasilkan barang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan mengalami kerugian. Selain itu, banyak karyawan yang datang terlambat,kemudian terdapat beberapa kecelakaan kerja dan setiap bulannya terdapat karyawan yang keluar masuk sehingga mempengaruhi pada hasil produksi.

Menurut Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : a). Efektifitas dan efisiensi, b). Otoritas, c). Disiplin , dan d). Inisiatif. Berdasarkan faktor diatas, peneliti memilih faktor disiplin. Disiplin merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, sebab dengan disiplin kerja jalannya tugas atau pekerjaan akan lebih terjamin kelancarannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia penting bagi perusahaan dan tidak boleh diabaikan (Siagian,2008). Perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan bila disiplin karyawan tidak diterapkan, sehingga dapat mengakibatkan kehancuran bagi perusahaan yang bersangkutan (Izzah & Ardiani,2016). Salah satu indikator disiplin yaitu disiplin terhadap waktu (Guntur, 1996).

Salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik adalah kemampuan dalam manajemen waktu (Antonius, 2014). Macan (1994) mengemukakan bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan dalam menggunakan waktu seefektif mungkin dengan melakukan perencanaan, penjadwalan dan melaksanakan suatu tanggungjawab yang dapat dilihat dari perilaku seperti mengatur tempat kerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

Menurut teori Dharma, S. (2012), Dalam menyusun prioritas ada cara sederhana yaitu membagi tugas menjadi tiga kategori yaitu *: don’t do, do later* dan *do now. Don’t do* bila tugas dapat dikerjakan oleh orang lain atau pekerjaan yang sudah kadaluwarsa*, do later* bila tugas tidak harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas tetapi harus dibuat rancangan waktu dan rencana untuk penyelesaiannya. *Do later* berarti pekerjaan dapat ditunda tetapi tetap harus dikerjakan.

Pada hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, karyawan bagian produksi tidak menyelasaikan pekerjaan pada satu hari kerja, tetapi tugas dikerjakan secara *step by step*. Misalnya seperti proses pengeringan kayu butuh waktu 2-3 hari, jadi dapat tertunda tetapi masih tetap dikerjakan. *Do now* adalah untuk tugas yang harus diselesaikan seketika. Contoh dari *Do now* seperti proses penyortiran kayu setelah proses pengupasan, yaitu memisahkan antara kayu yang rusak dan yang bisa digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Greenberger dan Strasser (1991, dalam Macan,1994) menyatakan bahwa pelatihan manajemen waktu memberikan efek pada kinerja karyawan.Individu yang dapat mengelola waktu dengan baik akan berguna bagi individu untuk dapat menjalankan rutinitas dengan baik pula. Hal ini dikarenakan individu tersebut akan membuat langkah untuk mengatur dan mengelola waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga membuat individu menjadi produktif dan mampu mencapai tujuan hidup yang telah ditetapkan oleh individu tersebut (Gie, 1996 dalam Forsyth, 2009).

Beberapa studi lain juga menemukan bahwa manajemen waktu dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja para profesional dengan mengalokasikan waktu yang memadai untuk tugas-tugas pekerjaan yang paling penting (Hall & Hursch, 1982 dalam Sahito,2017). Seperti halnya dalam mengatur kehidupan sehari-hari, manajemen waktu dapat membantu fokus seseorang pada tugas yang penting dan menerapkan manajemen waktu merupakan salah satu ciri utama karyawan yang efektif (Peter Drucker dalam Atkinson,1991).

Seseorang yang dapat mengelola waktu dengan baik dapat memberikan dampak yang baik, seperti memiliki prioritas dalam bekerja, mengurangi keterlambatan dan mengurangi kesalahan dalam bekerja, serta adanya konsentrasi yang baik terhadap pekerjaanya sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang (Forsyth,2009). Di samping itu, terdapat pula dampak yang buruk jika seseorang tidak bisa mengelola waktu dengan baik seperti memiliki kecenderungan prokrastinasi sehingga kinerja menjadi terhambat dan lambat dalam mengerjakan tugas (Antonius,2014).

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menghubungkan variabel bebas yaitu manajemen waktu dan variabel tergantug yyaitu kinerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tunas Madukara Indah Unit II yang berjumlah 69 orang dengan karakteristik subjek adalah karyawan bagian produksi dengan usia 18-40 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala manajemen waktu yang mengacu pada teori macan (1994) dengan item yang dibuat adalah 22 item dari 3 aspek yang meliputi aspek menentukan tujuan dan menyusun prioritas, perencanaan dan penjadwalan, serta preferensi untuk terorganisasi. Skala kedua yaitu skala kinerja yang mengacu pada teori Miner (1990) dengan 26 item dari 4 aspek yang meliputi aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama. Alternatif jawaban yang tersedia ada empat yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Rentang jawaban berkisar antara 1-4, masing-masing item terdiri dari item favorabel dan unfavorabel. Teknik uji validitas yang digunakan adalah formula korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dilakuka denga rumus *alpha cronbach*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data hasil penelitian skor kinerjadikategorikan untuk menghitung tinggi rendahnya skor subjek, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Kategorisasi Skor kinerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **Jumlah** | | **Presentase** |
| **Tinggi** | X > (µ+1σ) | X ≥ 78 | 57 | | 82.6% |
| **Sedang** | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 52 ≤ X <78 | 12 | | 17.4% |
| **Rendah** | X ≤ µ - 1σ | X ≤ 52 | 0 | | 0% |
|  |  |  | |  |  |
|  | **Jumlah** |  | | 69 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil kategorisasi kinerjamenunjukkan bahwa subjek yang mempunyai skor tinggi atau masuk dalam kategorisasi tinggi sebanyak 57 orang (82.6%), subjek dengan kategorisasi rendah sebanyak 12 orang (17.4%), dan subjek dengan kategorisasi rendah sebanyak 0 orang (0%).

**Tabel 9**

**Kategorisasi Skor Manajemen Waktu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **Jumlah** | **Presentase** |
| **Tinggi** | X > (µ+1σ) | X ≥ 66 | 52 | 75,4% |
| **Sedang** | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 44≤ X < 66 | 17 | 24,6% |
| **Rendah** | X ≤ µ - 1σ | X ≤ 44 | 0 | 0% |
|  |  |  |  |  |
|  | **Jumlah** |  | 69 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil kategorisasi manajemen waktu menunjukkan bahwa subjek yang mempunyai skor tinggi atau masuk dalam kategorisasi tinggi sebanyak 52 orang (75,4%), subjek dengan kategorisasi sedang sebanyak 17 orang (24,6%), dan tidak ada subjek dengan kategorisasi rendah (0%).

Hasil uji normalitas pada variabel manajemen waktu diperoleh KS-Z = 0,113 dengan p = 0,030 dan pada variabel kinerja diperoleh KS-Z = 0,118 dengan p = 0,019. Dapat disimpulkan sebaran data pada variabel manajemen waktu dan variabel kinerja merupakan sebaran data yang terdistribusi tidak normal. Namun dalam hal ini dikarenakan jumlah N lebih dari 30 maka dapat diasumsikan sebaran data variabel manajemen waktu dan variabel kinerja merupakan sebaran data yang terdistribusi normal, sehingga kedua variabel memiliki sebaran data yang terdistribusi normal. Hal tersebut berdasarkan pendapat Hadi (2015) yang mengatakan jika sampel penelitian merupakan sampel besar (>30 subjek) maka distribusi sampling dianggap normal atau mendekati sangat normal.

Hasil uji linieritas pada variabel manajemen waktu dengan variabel kinerjadiperoleh nilai koefisien linier F = 4,124 dengan p = 0,047, hal tersebut berarti menunjukkan hubungan antara manajemen waktu dengan kinerjamerupakan hubungan yang linier.

Hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = - 0,234 dengan p = 0,026 (p < 0,050) yang berarti terdapat hubungan negatif antara manajemen waktu dengan kinerjapada karyawan bagian produksi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) = 0,055 yang berarti sumbangan efektif manajemen waktu terhadap kinerjaadalah sebesar 5,5% dengan demikian 94,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan data hasil penelitian tersebut mengartikan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak.

Ditolaknya hiposesis penelitian ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu hasil wawancara dengan bagian personalia Bapak Tukul pada januari 2019 menyatakan bahwa terdapat kebijakan kerja yang dibuat oleh pemilik PT Tunas Madukara Indah II yang menetapkan pelaksanaan program kerja berdasarkan simtem target kerja. Teknik kerja berdasarkan target dapat membantu karyawan untuk mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan, sejauh mana mereka berperan dalam proses produksi, dan kapan karyawan dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu, karyawan akan mengganggap metode ini metode yang adil selama target yang diterapkan merupakan target yang menantang, dapat diterima karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja dengan tidak begitu keras (Timpe,1992).

Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, diharapkan perusahaan mampu memiliki kinerja yang tinggi dan memberikan hasil produksi yang banyak dengan kualitas produk yang baik. Namun pada kenyataanya, PT Tunas Madukara Indah unit II masih berada pada titik ketidakstabilan hasil produksi. Hal ini bisa dilihat dari belum tercapainya target produksi dan naik turunnya pencapaian produksi pada tiap bulannya di akhir tahun 2018. Pencatatan yang didapat oleh penulis dimuali dari bulan september-november 2018. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**

**Perkembangan produksi bulan Juli – Desember 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Produksi**  **tahun 2018** | **Target Produksi** | **Realita Produksi** |
| Juli | 86.380 | 65.503 |
| Agustus | 86.380 | 46.889 |
| September | 86.380 | 71.731 |
| Oktober | 86.380 | 51.074 |
| November | 86.380 | 52.665 |
| Desember | 86.380 | 37.655 |
| **Total** | **518.280** | **325.517** |

Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa telah terjadi ketidakstabilan produksi pada PT Tunas Madukara Indah. Hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian personalia Bapak Tukul pada januari 2019, terdapat dampak buruk yang berimbas pada perusahaan yaitu perusahaan dianggap menghasilkan kualitas produk yang tidak kompetitif, menimbulkan ongkos kerja menjadi mahal,keuntungan perusahaan menjadi menurun dan perusahaan harus mengurangi jumlah hari kerja sehingga terjadi pengurangan pendisribusian barang ke pasar dan menjadikan konsumen menjadi tidak puas.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara manajemen waktu dengan kinerjapada karyawan bagian produksi dengan koefisien rxy sebesar-0.234 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,026 (p < 0,050).Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat manajemen waktu maka kinerjapada karyawan bagian produksi cenderung rendah*,* sebaliknya semakin rendah tingkat manajemen waktu maka kinerja cenderung tinggi. Dan diperoleh koefisien determinasi (*R Squared*) antara manajemen waktu dengan kinerjaR2 = 0,055 yang berarti bahwa manajemen waktu memberikan sumbangan efektif sebesar 5,5% terhadap kinerjapada karyawan sedangkan sisanya yakni 94,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adebisi,J,F. (2013) ‘Time Management Practices and Its Effect on Business Performance’*Canadian Social Science* Vol. 9, No. 1, 2013, pp. 165-168

Antonius, A,G, (2014), ‘Time management : menggunakan waktu secara efektif dan efisien’, *Jurnal Humaniora* Vol. 5 No.2 hal 777-785

Atkinson, P.E (1991). Manajemen Waktu Yang Efektif (Termahan A.Maulana) Jakarta : Binarupa Aksara

Azwar, S. (2015). Validitas dan Realibilitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Dharma, Surya (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Ekspor produk kayu nasional terus meningkat, target pendapatan USD12 miliar di 2018. Senin 5 februari 2018 13:24 WIB http://economy.okezone.com

Fahmayanti, N ( 2016). ‘Motivasi dan Manajemen Waktu pada Mahasiswa Wirausaha di Universitas As Mulawarman’, *Jurnal Psikoborneo*,Vol 4 No.4 hal : 673 – 687

Fachreza. (2018). ‘Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh’. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol 2, No. 1, hal : 116-122

Forsyth, P (2009). Jangan sia-siakan waktumu ( alih bahasa Rifki). Yogyakarta: PT Garailmu

Macan,T. H . (1994) . **‘**Time management : Test of a process model*’, Journal of applied psychology****.*** No. 79 Hal 381-391

Mangkunegara. P,A. (2005) .Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara. P,A. (2009). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Miner. John. B (1990). *Organizational Behavior : Performance and Productivity.* New York : Random House

Timpe, A. Dale (1992). Mengelola Waktu. Jakarta : PT Elex Media Komputindo