

HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN KINERJA KARYAWAN UMKM KRUPUK DI DESA KUTAKARYA

ErzaAprikasaSaputra¹

mn19.erzasaputra@mhs.ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Buana
Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yakni mengambil semua pemecahan masalah yang di selidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian seseorang, lembaga, atau masyarakat dan lain-lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama hubungan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan UMKM krupuk di desa kutakarya. Manajamaen waktu yang berkomitmen akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci:Manajemen Waktu Terhadap Kinerja

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of time management on employee performance. The type of research used is qualitative research. This study uses a descriptive method, which takes all the solutions to the problems investigated by describing or describing the state of the subject or object of a person's, institution, or society's research and others. The results showed that individually and collectively the relationship between time management and the performance of the Krupuk MSME employees in Kutakarya village. Committed time management will improve employee performance.

Keyword:Time Management On Performance

PENDAHULUAN

Kuliah Kerja Nyata (KKN) merupakan kegiatan intra kulikuler yang memadukan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan metode pemberian pengalaman belajar dan bekerja kepada mahasiswa dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat. Salah satu kegiatan yang menambah daya kritis dan pengalaman bagi mahasiswa dalam bentuk nyata yaitu melalui kegiatan Kuliah Kerja Nyata. Program Kuliah Kerja Nyata merupakan mata kuliah intra kuliner yang wajib di tempuh oleh mahasiswa pada tiap-tiap program studi jenjang S-1. Kegiatan KKN ini di dasari pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 20 Ayat 2 dinyatakan bahwa: "Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat".

Mengingat pelaksanaan KKN pada saat ini di laksanakan dalam kondisi pandemic Covid 19, maka kali ini pelaksanaan nyaterdiri dari bebera papilihan, yaitu: Proyek di Desa, Sosialisasi dan Program Wirausaha. Hasil KKN di tuangkan dalam bentuk laporan artikel di masing-masing program studi di lingkungan FEB

UBP Karawang. Laporan kerja praktik adalah karya tulis ilmiah yang disusun oleh seorang mahasiswa sebagai pertanggung jawaban kegiatan kuliah nyata. Penyusunan laporan kuliah kerja nyata di lakukan secara perorangan dan di bombing oleh dosen pembimbing yang di tentukan oleh mahasiswa tersebut. Laporan KKN berbentuk artikel harus disusun berupa penyelesaian masalah yang berlandaskan teori-teori yang diterima dalam perkuliahan, pengalaman selama melakukan kuliah kerja nyata, dan pengamatan di UMKM, Desa dan Masyarakat. Berkaitan dengan latar belakang di atas, saya selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang tahun 2022, memilih Kecamatan Kutawaluya Desa

Kutakarya Rengasdengklok UMKM Krupuk Karawang sebagai tempat Kuliah Kerja Nyata (KKN).

Sumber daya manusia merupakan asset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus di kelola secara optimal, dan di beri perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada

perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi tersebut, maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2012 : 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Fahmi (2014 : 127) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai (2010 : 548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan .

Kinerja pada dasarnya adalah

suatu

yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ketahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu : yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkankaryawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera di perbaiki.

Manajamen waktu merupakan sebuah kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan, melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu itu sendiri .

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajamen waktu ialah sebuah aktivitas dalam mengatur waktu dimana seorang individu diharuskan mementingkan aktivitas yang di anggap lebih

penting untuk dilakukan terlebih dahulu . Manajemen waktu adalah salah satu komponen penting kepemimpinan. UMKM/ Karyawan memiliki ifungsi kepemimpinan dalam tugas pekerjaannya. Para UMKM butuh mengembangkan strategi-strategi untuk memaksimalkan waktu dalam mencapai tujuannya dan tujuan organisasi. Ketika ada beberapa metode efisiensi waktu, UMKM harus menguji dan menentukan pola mana yang paling efektif baginya. Ada beberapa strategi organisasi yang menguntungkan, seperti perencanaan, pengaturan tujuan,delegasi,penentuan keputusan,dankeseimbanganbekerja semua komponen organisasi. Dengan mengelola waktu, UMKM mampu memperhitungkan hal-hal penting dari ketersediaan waktu kerja dengan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi UMKM . Pembahasan tentang manajemen waktu di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan waktu atau manajemen waktu dalam pelaksanaantugas karyawan dapat diartikan sebagai pengelolaan terhadap waktu dalam proses kegiatan pelaksanaan kerja selama 6 hari kerjaatauseminggu,mulai dari perencanaanterhadap penggunaan waktu, mengorganisasikanterhadap penggunaan waktu,melaksanakan terhadap penggunaan waktu,pengawasan terhadap penggunaan waktu dan usaha peningkatan kinerja.

METODE

Metodepenelitian

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ialah metode kualitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya(Nawawi,2002:63).

Bentuk penelitian ini adalah Penelitian Manajemen waktu dengan kinerja karyawan. Bentuk penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Bog dandan Taylor dalam Moleong (2014:4) penelitian yang menghasilkan data deskriptif seperti kata-kata tertulis dan lisan dari orang yang diamati. Lokasi penelitian di . Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 1 Juli 2022 sampai dengan tanggal 31 juli 2022 di desa kutakarya UMKM Krupuk.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang dilakukan di UMKM Krupuk yang berjudul Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kinerja Karyawan Di Desa Kutakarya UMMK Krupuk .Hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara yang telah di

wawancarai 12 orang karyawan UMKM Krupuk , karyawan UMKM Krupuk 85 persen menyatakan bahwa ada hubungannya manajemen waktu dengan kinerja karyawan dan 15 persen menyatakan tidak ada hubungannya manajemen waktu dengan kinerja karyawan .

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara dan survey kepada 12 orang karyawan UMKM krupuk di desa kutakarya dapat di simpulkan bahwa manajemen waktu sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan UMKM.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang telah di lakukan pada karyawan di UMKM Krupuk desa kutakarya maka saran yang diberikan kepada pemilik UMKM adalah sebagai berikut:

Karyawan dibutuhkan pelatihan dan evaluasi untuk mengetahui apa yang harus di prioritaskan dalam aktivitas pekerjaan mengatur diri sendiri dan mengevaluasi diri sendiri sehingga waktunya lebih efektif dan lebih efisien self evaluation . setelah karyawan mengetahui nya dan bisa mengatur waktunya lebih efektif akan berdampak dengan kinerja karyawan itu sendiri sehingga waktu yang terbuang

menjadi lebih bermanfaat dan kinerja karyawan akan lebih baik dengan komitmen nya karyawan tersebut .

DaftarPustaka

Utama T, Ivone, Han WP, Berluidaham B, Megawati. Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Semin Nas Teknol Komput Sains*. Published online 2019:96-98.

Latief A, Rosalina D, Apiska D. Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *J Educ Hum Soc Sci*. 2019;1(3):127-131. Salehah A. Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di Min 3 Pringsewu. *Manajemen Waktu*. Published online 2018:1-114.

Ninla Elmawati Falabiba. Pengertian kinerja karyawan. *Pengertian kinerja karyawan*. Published online 2019:1-37.