

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi adalah sebuah istilah yang memiliki hubungan dengan peningkatan keterkaitan antarbangsa dan antar manusia diseluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya, dan bentuk-bentuk interaksi lainnya. Ekonomi dunia atau ekonomi global secara umum merujuk ke ekonomi yang didasarkan pada ekonomi nasional semua Negara didunia. Ekonomi global juga dapat dipandang sebagai ekonomi masyarakat global dan ekonomi nasional yaitu ekonomi masyarakat setempat sehingga menciptakan suatu ekonomi global.

Perekonomian di berbagai belahan dunia pada era sekarang sudah mengalami berbagai perkembangan, bahkan seperti tidak ada pembatasnya lagi, memang secara kodrat bahwa manusia tidak bisa hidup sendiri dalam berbagai hal, begitu juga sebuah Negara dalam menjalankan berbagai hal tidak bisa hidup sendiri. Bahkan banyak sekali suatu Negara mau berkerja sama dengan Negara lain hanya karena faktor perekonomian. Namun walaupun begitu selain mendapatkan efek positif dengan perkembangan perekonomian global saat ini juga memiliki pengaruh negative terhadap suatu Negara.

Indonesia sejatinya memiliki peluang untuk memanfaatkan keunggulan dengan meningkatkan skala ekonomi dalam negeri, sebagai basis memperoleh keuntungan, dengan menjadikannya sebagai momentum memacu pertumbuhan ekonomi. Keberadaan MEA sepatutnya perlu terus dikawal dengan upaya-upaya terencana dan ditargetkan dengan terus meningkatkan sinergitas, utamanya dalam meningkatkan dukungan menata ulang kelembagaan birokrasi, membangun

infrastruktur, mengembangkan sumberdaya manusia, perubahan sikap mental serta meningkatkan akses *financial* terhadap sektor riil yang kesemuanya bermuara pada upaya meningkatkan daya saing ekonomi. Bagi bangsa Indonesia sendiri, MEA akan menjadi peluang karena hambatan perdagangan akan cenderung berkurang bahkan menjadi tidak ada. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan ekspor yang pada akhirnya akan meningkatkan GDP Indonesia. Pada sisi investasi, dengan dukungan birokrasi pada aspek kelembagaan dan sumber daya manusianya, diharapkan dapat menciptakan iklim investasi yang kondusif dalam mendukung masuknya *Foreign Direct Investment* (FDI). Meningkatnya investasi diharapkan dapat menstimulus pertumbuhan ekonomi, perkembangan teknologi, penciptaan lapangan kerja, pengembangan sumber daya manusia (*human capital*) dan mengatasi masalah tenaga kerja dan pengentasan kemiskinan yang menjadi tantangan dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Menghadapi situasi Masyarakat Ekonomi ASEAN, peran serta pemerintah, lembaga pendidikan, serta para *entrepreneur* itu sendiri diperlukan untuk mendorong tercipta dan berkembangnya bidang *entrepreneurship* yang inovatif. *Entrepreneur* atau wirausaha memiliki peran penting untuk mendukung perekonomian Indonesia. Wirausaha seakan menjadi harga mati bagi negara manapun di dunia ini yang ingin naik level yang lebih tinggi sebagai negara maju.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi yang dipandang sebagai sumber penting. Faktor yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan adalah faktor sumber daya manusia, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia modal dasar dalam

proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Berwirausaha memang menjanjikan banyak keuntungan, namun dalam pelaksanaannya tidak mudah. Seorang pengusaha harus memperhatikan banyak aspek untuk dapat berhasil. Dalam berwirausaha diperlukan tim kerja yang baik, kreativitas, inovasi, kepemimpinan yang baik, peluang pasar yang potensial, modal yang cukup, pengaturan keuangan yang baik, dan masih banyak lagi. Menurut Assagaf (2015) “setiap bisnis yang dibangun pasti akan berhadapan dengan tantangan dan hambatan”. Dalam sebuah penelitian oleh A. McKinsky & Company dalam (Pranashakti, 2012), terbukti ada sepuluh kendala bisnis utama dalam pertumbuhan dan perkembangan bisnis antara lain adalah tidak terjadinya penjualan, biaya awal yang tinggi, kurangnya keterampilan SDM, tidak adanya inovasi untuk menghasilkan produk yang baru, sulitnya akses pendanaan, keuntungan yang tidak mencukupi, tidak adanya kepercayaan diri, pemasok yang berbiaya tinggi, hambatan birokrasi, dan suku bunga kredit yang tinggi.

Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai apabila kinerja karyawan dapat dioptimalkan dan dikelola dengan baik dan benar. Salah satunya pada bisnis UKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang juga didalamnya mengatur dan mengelola sumber daya manusia. UMKM merupakan salah satu bagian yang sangat dari perkembangan perekonomian suatu negara, termasuk Indonesia. Suatu usaha dikatakan UMKM jika memiliki pendapat maksimal sebanyak Rp. 300 juta dan tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Usaha tersebut berdiri sendiri sesuai dengan keputusan Presiden RI No 99 Tahun 1998 pengertian usaha

kecil adalah: “kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan yang tidak sehat”. UMKM di Indonesia pada umumnya meliputi beberapa usaha seperti usaha manufaktur yaitu usaha yang mengubah input dasar menjadi produk yang bisa dijual kepada konsumen, usaha dagang yaitu usaha yang menjual produk kepada konsumen, dan usaha jasa yang menghasilkan jasa, bukan menghasilkan produk atau barang untuk konsumen.

UMKM juga dapat menjadi penyerap tenaga kerja di Indonesia sesuai yang dikatakan oleh Sofyan Tan yaitu Direktur Yayasan Ekosistem Lestari (YEL) bahwa 96% dari total tenaga kerja terserap karena memiliki fleksibilitas usaha yang bagus jika dibandingkan dengan usaha yang lebih besar dengan menghadapi birokrasi dalam melakukan inovasi dalam produk maupun dalam strategi usahanya. Sejalan dengan hal tersebut pemerintah pun sedang menggalangkan program-program untuk meningkatkan usaha kecil dan menengah yang ada di Indonesia serta memberikan perhatian khusus kepada UMKM tersebut, sesuai dengan UU No. 9 Tahun 1995 tentang usaha kecil.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di definisikan sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2008.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dan bukan anak cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah

maupun dari usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU No. 20 Tahun 2008.

3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dan bukan anak cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam UU No. 20 Tahun 2008.

Berdasarkan definisi tersebut, akan dijelaskan mengenai klasifikasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1

Klasifikasi UMKM Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008

Ukuran Usaha	Asset	Pendapatan
Usaha Mikro	Minimal 50 Juta	Maksimal 300 Juta
Usaha Kecil	>50 Juta - 500 Juta	Maksimal 3 Milliar
Usaha Menengah	>500 Juta - 10 Milliar	>2,5 Milliar - 50 Milliar

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas tentang klasifikasi UMKM yaitu kekayaan bersih adalah pengurangan total nilai kekayaan usaha (asset) dengan total nilai kewajiban, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

Perusahaan yang lebih besar tentu menginginkan sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kompetensi dan produktivitas kerja yang unggul agar kinerja yang dihasilkan lebih baik. Sudarmawati (2011:260) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang

pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dengan kinerja yang baik, perusahaan atau suatu kegiatan bisnis lainnya dapat memenangkan persaingan dalam bisnisnya.

Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dijalankan dengan baik atau tidak. kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar menilai, namun juga sebagai evaluasi untuk karyawan agar dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah divisi dan jumlah karyawan Garsel Footwear Cibaduyut – Bandung :

Tabel 1.2
Divisi dan Jumlah Karyawan Garsel Footwear Cibaduyut – Bandung

No	Divis	Jumlah Karyawan
1	Penjualan	18 orang
2	Gudang	20 orang
3	Kasir	7 orang
4	Marketing	4 orang
5	USDAM	3 orang
Total		52 orang

Sumber : Garsel Footwear Cibaduyut – Bandung

Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan yang ada di Garsel footwear berjumlah 52 orang yang mana terdiri dari divisi penjualan, gudang, kasir

marketing dan USDM. Di perusahaan ini tidak ada divisi produksi dikarenakan produk garsel footwear sendiri bermitra dengan 124 *suplier* pengrajin sepatu (*home industry*) yang mana tersebar di wilayah cibaduyut dan sekitarnya.

Tabel 1.3
Skala Pengukuran Realisasi Kinerja Karyawan Garsel Footwear Cibaduyut – Bandung

Klasifikasi	Rentang nilai
Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	60-75
Kurang	50-60
Buruk	< 50

Sumber : Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung, diindikasikan adanya masalah pada kinerja karyawannya. Permasalahannya adalah adanya kecenderungan, dimana kinerja karyawan tidak konsisten dalam tiga tahun terakhir sehingga mengalami penurunan kinerja dan terdapat karyawan yang keluar masuk perusahaan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut dirasa kurang optimal. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekapitulasi kinerja karyawan Garsel Footwear pada tahun 2015-2017.

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Garsel Footwear Tahun 2015 – 2017

Divisi	Tahun	Jenis Penilaian		
		Baik	Cukup	Kurang
Penjualan	2015	7	11	0
	2016	8	10	0
	2017	6	12	0
Gudang	2015	4	15	1
	2016	5	15	0
	2017	4	16	0
Kasir	2015	4	3	0
	2016	2	5	0
	2017	3	4	0
Marketing	2015	1	3	0
	2016	1	3	0

Lanjutan Tabel 1.4

	2017	1	3	0
USD M	2015	1	2	0
	2016	1	2	0
	2017	1	2	0

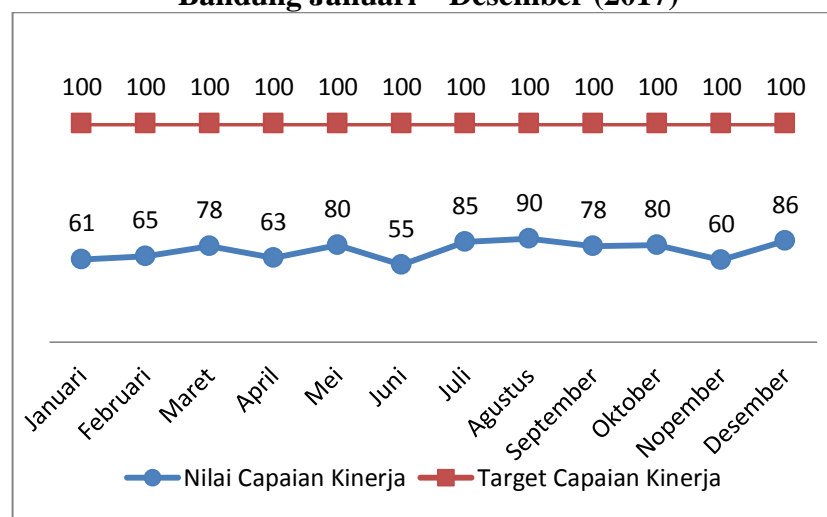
Sumber: Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung

Berdasarkan pada Tabel 1.3 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan bahwa rekapitulasi kinerja karyawan Garsel Footwear masih kurang optimal, terlihat pada divisi penjualan di tiga tahun terakhir mengalami keadaan fluktuatif yang mana beberapa karyawan yang memiliki nilai cukup tersebut disebabkan kurangnya koordinasi tiap karyawannya dikarenakan sif yang tidak terkontrol dengan baik. Kemudian di divisi gudangpun mengalami hal yang serupa yaitu sif yang tidak terkontrol ditambah barang-barang yang diberikan oleh supplier terkadang tidak terduga dengan jumlah barang yang kadang dengan jumlah yang banyak memungkinkan para karyawan kurang optimal didalam menjalankan pekerjaannya. Di divisi kasirpun tidak jauh berbeda dengan divisi yang lain yang jadi penyebab disini adalah karena terbaginya beberapa lokasi kasir diantaranya di pusat yaitu di cibaduyut, padalarang, Garut, dan ekspedisi atau bagian event-event tertentu yang mana sulit sekali mengontrol dengan baik yang akhirnya kinerja yang dilakukan bersifat fluktuatif atau belum optimal. Dan yang terakhir divisi marketing dan USD M kedua divisi masih jauh dari harapan yang diinginkan oleh perusahaan yang mana masih perlu di tingkatkan kembali kinerjanya agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung juga memberikan penghargaan bagi karyawan teladan atau karyawan terbaik dengan memberikan bonus kepada karyawan yang bersangkutan.

Pada tahun 2016 kinerja perusahaan tidaklah terlalu baik. Pertumbuhan pendapatan tahun 2016 hanya meningkat 5.7% dibandingkan tahun 2017. Kecilnya pertumbuhan ini mencerminkan kurang efektifnya pengelolaan

organisasi dalam mengarahkan sumber daya dan operasional organisasi dalam memenuhi harapan pelanggan dan permintaan pasar, sehingga perusahaan kurang mampu menjadi pilihan terbaik dari sasaran yang dilayaninya. Organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya manusia dan merupakan hal yang perlu dipahami oleh para pengelola organisasi. Orang-orang dalam organisasi akan berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang dan tugasnya masing-masing. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada suatu organisasi sesuai dengan nilai sasaran kerja karyawan. Nilai capaian sasaran kinerja karyawan menjadi tolak ukur dalam berhasil tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berikut adalah pencapaian nilai sasaran kinerja karyawan Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung pada tahun 2016 :

Gambar 1.1
Nilai Capaian Sasaran Kinerja Organisasi Pada Garsel Footwear Cibaduyut Bandung Januari – Desember (2017)



Sumber : Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan bahwa terdapat permasalahan kinerja organisasi yang mana permasalahan tersebut merupakan akumulasi dari berbagai permasalahan kinerja karyawan, tercermin dari nilai capaian yang fluktuatif dan masih cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat

dari kinerja karyawan Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung yang mengalami kenaikan pada bulan Januari hingga bulan Maret, akan tetapi pada bulan Maret hingga bulan April mengalami penurunan, kemudian naik pada bulan Mei, lalu kembali menurun hingga bulan Juni yang mana merupakan kinerja paling terendah yaitu sebesar 55%. Selanjutnya meningkat pada bulan Juli sampai bulan Agustus, yang mana pada bulan Agustus merupakan kinerja paling tinggi, namun kembali menurun hingga bulan September kemudian naik kembali pada bulan Oktober dan turun kembali pada bulan November dan naik kembali pada bulan Desember serta dari bulan Januari hingga bulan Desember tidak ada yang mencapai target capaian kinerja.

Hasil nilai capaian yang fluktuatif ini berdampak kepada perusahaan yang mana pada tahun tersebut mengalami penurunan pendapatan. Ini juga menyebabkan para karyawan didalam pekerjaannya mengalami penurunan yang signifikan.

Faktor-faktor yang bermasalah terhadap kinerja karyawan menurut Jurnal Indra Gunawan (2014) yang berjudul pengaruh manajemen waktu dan *locus of control* adalah komitmen karyawan, kompetensi, lingkungan kerja, *locus of control*, motivasi kerja, manajemen waktu, stres kerja dan kompensasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan pra-survei kepada 30 responden dengan menggunakan 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan, tabel prasurevei ini diambil dengan tujuan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang paling bermasalah terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang di dapat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Faktor-faktor yang Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan Garsel
Footwear Cibaduyut - Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					RATA-RATA
			STS	TS	KS	S	SS	
1	Komitmen Karyawan	Komitmen afektif	0	0	1	7	22	4,7
		Komitmen berkelanjutan	0	0	1	12	17	4,5
		Komitmen normatif	0	0	0	9	21	4,7
SKOR RATA-RATA							4,6	
2	Kompetensi	Watak	0	0	3	13	14	4,4
		Motif	0	0	3	15	12	4,3
		Konsep diri	0	0	3	17	10	4,2
		Pengetahuan	0	0	10	9	11	4,0
		Keterampilan	0	0	1	18	11	4,3
SKOR RATA-RATA							4,3	
3	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	0	0	8	9	13	4,2
		Perlakuan yang baik	0	0	6	16	8	4,1
		Hubungan yang harmonis	0	3	5	10	12	4,0
		Perlakuan yang adil	0	0	4	15	11	4,2
		Rasa aman	0	0	14	4	12	3,9
SKOR RATA-RATA							4,1	
4	<i>Locus Of Control</i>	Suka bekerja keras dan bertanggung jawab.	0	20	7	3	0	2,4
		Memiliki inisiatif yang tinggi.	0	23	4	3	0	2,3
		Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.	0	21	8	1	0	2,3
		Saya selalu berfikir secara efektif didalam bekerja.	0	12	13	5	0	2,8
		Suka mencari informasi.	0	2	16	12	0	3,3
		Tidak tergantung kepada faktor luar untuk mengontrol pekerjaannya.	0	11	10	9	0	2,9
SKOR RATA-RATA							2,7	
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	0	0	2	12	16	4,5
		Kebutuhan untuk sosial	0	0	0	20	10	4,3

Lanjutan Tabel 1.5

		Kebutuhan untuk berkuasa	0	0	4	8	18	4,5
SKOR RATA-RATA								4,3
6	Manajemen Waktu	Perencanaan Waktu	3	16	10	1	0	2,3
		Pengorganisasian Waktu	3	25	2	0	0	2,0
		Pengendalian Waktu	4	24	2	0	0	1,9
SKOR RATA-RATA								2,1
7	Stress Kerja	Gejala Psikologi	0	0	0	23	7	4,2
		Gejala Fisik	0	0	0	28	2	4,1
		Gejala Perilaku	0	0	0	7	23	4,8
SKOR RATA-RATA								3,6
8	Kompensasi	Gaji	0	11	12	2	5	3,0
		Bonus	0	7	16	7	0	3,0
		Fasilitas	0	0	15	10	5	3,7
		Tunjangan	0	6	19	4	1	3,0
		Penghargaan	0	7	15	3	6	3,4
SKOR RATA-RATA								3,2

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai delapan (8) variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel *locus of control* dan manajemen waktu. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh variabel *locus of control* dan manajemen waktu yang terjadi sehingga menyebabkan kinerja menurun. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel *locus of control* dan manajemen waktu pada Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai *locus of control* pada Garsel Footwear Cibaduyut Bandung, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.6
***Locus Of Control* pada Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung.**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					RATA-RATA
		STS	TS	KS	S	SS	
<i>Locus Of Control</i>	Suka bekerja keras dan bertanggung jawab.	0	20	7	3	0	2,4
	Memiliki inisiatif yang tinggi.	0	23	4	3	0	2,3
	Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.	0	21	8	1	0	2,3
	Saya selalu berfikir secara efektif didalam bekerja.	0	12	13	5	0	2,8
	Suka mencari informasi.	0	2	16	12	0	3,3
	Tidak tergantung kepada faktor luar untuk mengontrol pekerjaannya.	0	11	10	9	0	2,9
SKOR RATA-RATA							2,7

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan pada tabel 1.6 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* mempunyai enam dimensi, dimana dimensi memiliki inisiatif yang tinggi dan selalu berusaha menemukan pemecahan masalah mempunyai nilai terendah dari pada empat dimensi lainnya, hal tersebut menandakan bahwa para karyawan kurang berinisiatif dan sukar berusaha menemukan pemecahan masalah dalam pekerjaannya. Sementara keempat dimensi lainnya memiliki nilai yang tidak jauh berbeda artinya para karyawan masih memiliki kekurangan seperti kurang bekerja keras dan tanggung jawab, berfikir kurang efektif didalam bekerjanya, masih tergantung kepada factor eksternal, dan masih kurangnya mencari informasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *locus of control* belum optimal dirasakan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai manajemen waktu pada Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung.

Tabel 1.7
Manajemen Waktu pada Garsel Footwear Cibaduyut – Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					RATA-RATA
		STS	TS	KS	S	SS	
Manajemen Waktu	Perencanaan Waktu	3	16	10	1	0	2,3
	Pengorganisasian Waktu	3	25	2	0	0	2,0
	Pengendalian Waktu	4	24	2	0	0	1,9
SKOR RATA-RATA							2,1

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan pada tabel 1.7 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu mempunyai tiga dimensi, dimana dimensi pengendalian waktu mempunyai nilai terendah dari pada dua dimensi lainnya, hal tersebut menandakan bahwa para karyawan kurang dalam pengenalian waktunya didalam bekerja. Sementara kedua dimensi lainnya memiliki nilai yang tidak jauh berbeda artinya para karyawan masih memiliki kekurangan seperti perencanaan waktu dan pengorganisasian waktu. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel manajemen waktu belum optimal dirasakan.

Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang optimal, maka tiap individu harus memiliki karakter pada dirinya sendiri untuk dapat memiliki inisiatif yang tinggi serta rasa tanggung jawab didalam pekerjaannya sehingga perilaku baik akan tercermin dari kesungguhan didalam bekerja. Untuk menghasilkan suatu output atau tingkat pencapaian yang lebih baik, hingga keberhasilan kinerja seorang karyawan dapat di ukur dari bagaimana karyawan tersebut dapat memperbaiki diri sendiri dengan berperilaku baik didalam bekerjanya. Hal ini akan menjadi kelebihan seorang karyawan dalam mengaplikasikan potensinya yang sesuai dengan tujuan awal karyawan tersebut didalam mencapai karir kerjanya.

Secara umum, karyawan Garsel Footwear sudah memiliki kualifikasi kerja yang cukup baik. Namun, dalam aktivitas karyawan pada pekerjaannya terkadang tidaklah sesuai dengan porsinya atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Banyaknya tugas yang diberikan secara tiba-tiba dan perlu diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan, mengakibatkan adanya pekerjaan yang menumpuk sehingga para karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut walaupun jam kerja sudah berakhir. Tidak jarang pelimpahan tugas diantara para karyawan pun terjadi. Disini bukan waktu yang menjadi masalah, tetapi cara pemanfaatannya. Hal ini memberikan indikasi bahwa penerapan manajemen waktu yang diterapkan karyawan belum dapat dioptimalkan secara baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Pusat Kendali (*Locus Of Control*) dan Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Toko Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung”**.

1.2. Identifikasi masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang mencakup kedalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan Garsel Footwear Cibaduyut Bandung yaitu pada *locus of control* dan penerapan manajemen waktu.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Garsel Footwear Cibaduyut Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya pengetahuan para karyawan di Garsel Footwear Cibaduyut Bandung mengalami penurunan didalam bekerja.
- b. Kinerja karyawan yang belum optimal

2. Locus of Control

- a. Para karyawan kurang suka bekerja keras dan bertanggung jawab.
- b. Karyawan kurang berinisiatif dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Karyawan kurang berusaha dan kurang mengembangkan pekerjaan dengan alasan takut mengambil resiko yang akan terjadi dalam pekerjaannya.

3. Manajemen Waktu

- a. Karyawan kurang menentukan prioritas tugas dalam pekerjaan.
- b. Karyawan kurang konsisten di dalam bekerja.
- c. Karyawan jarang menyusun daftar tugas dalam pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana *locus of control* karyawan Garsel Footwear Cibaduyut Bandung
2. Bagaimana penerapan manajemen waktu karyawan Garsel Footwear Cibaduyut Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan Garsel Footwear Cibaduyut Bandung
4. Seberapa besar pengaruh *locus of control* dan penerapan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *locus of control* di Garsel Footwear Cibaduyut Bandung.
2. Penerapan manajemen waktu di Garsel Footwear Cibaduyut Bandung.
3. Kinerja karyawan di Garsel Footwear Cibaduyut Bandung.
4. Besarnya pengaruh *locus of control* dan penerapan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial Garsel Footwear Cibaduyut Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua manfaat, yaitu dua manfaat sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah manfaat dan kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu *locus of control*, manajemen waktu dan kinerja karyawan pada Garsel Footwear Cibaduyut - Bandung.

2. Bagi perusahaan

Secara praktis, hasil penelitian ini mampu memberikan informasi tentang besarnya pengaruh *locus of control* dan penerapan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan Garsel Footwear Cibaduyut Bandung, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kedepannya dapat berguna untuk lebih memajukan perusahaan.

3. Bagi seluruh karyawan Garsel Footwear Cibaduyut Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang besarnya pengaruh *locus of control* dan penerapan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan Garsel Footwear Cibaduyut Bandung agar dapat menjadi rangsangan bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi umpan balik (*feedback*) bagi perusahaan.