



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



PENGARUH MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH I SOEKARNO-HATTA JAKARTA

Apri Anggara Putra^a, Teguh Ariebowo^b

^a Program Studi Diploma IV Manajemen Transportasi Udara, 191009456@students.sttkd.ac.id
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

^b Program Studi Diploma IV Manajemen Transportasi Udara, teguh.arie@sttkd.ac.id
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

ABSTRACT

This research was conducted to see how time management influences employee performance at the Soekarno-Hatta Region I Airport Authority office. Quantitative method by distributing questionnaires was chosen in conducting this research, non-probability sampling was chosen to be the sample. There were 100 respondents who came from Soekarno-Hatta Region I Airport Authority employees. The results of the T test with ANOVA analysis on time management on employee performance were $2,406 > 1,987$ with a sig value of less than 0.05. The conclusion from this study is that the time management variable has a positive and not too significant effect on employee performance. According to the author's analysis, this is because the items presented in the questionnaire do not mention the use of technology. Technological developments allow workers to do several jobs at one time.

Keywords: *time management, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat bagaimana pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Bandara Wilayah I Soekarno-Hatta. Metode kuantitatif dengan penyebaran kuisisioner dipilih dalam melakukan penelitian ini, non-probability sampling dipilih untuk menjadi sampel. Terdapat 100 responden yang berasal dari karyawan Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta. Diperoleh hasil uji T dengan analisis ANOVA pada manajemen waktu terhadap kinerja karyawan sebesar $2.406 > 1.987$ dengan nilai sig kurang dari 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel manajemen waktu berpengaruh positif dan tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut analisa penulis hal ini disebabkan karena item yang disajikan dalam kuesioner tidak menyinggung penggunaan teknologi. Perkembangan teknologi memungkinkan pekerja melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu.

Kata Kunci: manajemen waktu, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri di dalam organisasi suatu perusahaan dibutuhkan divisi SDM sebagai penggerak. Besar dan kecilnya tingkat keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam perusahaan. Dalam dunia organisasi, penting untuk melihat bahwa orang-orang dalam organisasi adalah individu yang tidak hanya bergabung untuk mencapai tujuan tetapi juga berpartisipasi membawa kebutuhan pribadinya ke dalam organisasi tempat dia bekerja. Sumber daya manusia merupakan struktur penggerak yang penting dalam perusahaan.

Di dalam konteks lingkungan kerja, setiap orang selalu dituntut untuk menjadi profesional. Hal ini sangat dibutuhkan karena upaya dalam pelayanan di berbagai bidang kehidupan sudah menjadi sesuatu yang perlu ada. Dengan kata lain setiap kegiatan manusia berhubungan dengan pelayanan khususnya pelayanan public. Oleh sebab itu, agar pelayanan dapat memberikan kepuasan, seseorang pekerja harus mampu melatih manajemen diri. Salah satu bentuk manajemen diri dalam upaya bekerja secara professional adalah pengelolaan waktu atau manajemen waktu.

Manajemen waktu sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menerapkan manajemen waktu dalam kehidupan sehari-hari akan banyak membantu orang untuk melakukan semua pekerjaan mereka dengan teratur. Setiap individu akan melakukan pengaturan waktu sejalan dengan kebutuhan dalam melakukan aktvitasnya. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan benar, dapat dikatakan ia mampu mengelola dirinya dengan baik. Manajemen waktu sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan yang tidak dapat mengatur waktunya dengan baik, ada kecenderungan bahwa individu tersebut tidak mampu mengarahkan dan mengatur dorongandorongan yang ada dalam dirinya sendiri. Karyawan yang menunda mengerjakan tugas-tugasnya pada umumnya memiliki manajemen waktu yang buruk. Karyawan cenderung tertarik melakukan hal-hal yang lebih menyenangkan dan menimbulkan kepuasan bagi dirinya. (Lisdewi, 2017).

Untuk manajemen waktu yang lebih efisien dari kinerja organisasi, manajer dan karyawan dapat memutuskan dengan bertanya beberapa pertanyaan berikut: Tugas mana yang bernilai tertinggi bagi organisasi? Tugas mana yang menjadi tugas dasar? Tugas mana yang menjadi tugas penting? Dan tugas mana yang tingkatannya rendah? Tugas yang dianggap penting oleh manajer, atau jika semua tugas tidak dapat diselesaikan, salah satunya harus diselesaikan. Hal ini akan mempercepat pertumbuhan dan perkembangan tahapan organisasi.

Manajemen waktu yang baik melibatkan pembuatan data pekerjaan atau aktivitas dan menentukan sejauh mana setiap aktivitas itu penting, namun harus memiliki aktivitas yang paling penting dari data aktivitas kerja, seperti pekerjaan mendesak yang sering dikaitkan dengan deadline pekerjaan. Letakkan tugas yang paling penting di bagian atas daftar tepat setelah aktivitas kerja lainnya. (Andi, 2019).

Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I merupakan Unit pelaksana Teknis di bawah Kementerian Perhubungan yang bertanggung jawab kepada Menteri perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara yang memiliki tujuan untuk menjamin keselamatan, keamanan, dan pelayanan penerbangan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang profesional agar selalu selaras dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang optimal, maka dibutuhkan kompetensi karyawan yang lebih memadai dan dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk menghasilkan suatu output atau tingkat pencapaian yang lebih baik, hingga keberhasilan kinerja seorang karyawan dapat di ukur dari kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam menuangkan hasil pemikirannya yang baik. (Rifka Rafida, 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen Waktu seseorang dapat dikatakan efektif ketika mampu mengatur waktu untuk dirinya sendiri dan mampu memprioritaskan hal yang penting. Mengelola waktu bertujuan untuk menjadwalkan tugas-tugas yang harus di kerjakan dan membuat pekerjaan menjadi lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Saat ini kinerja pegawai kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I belum bisa dikatakan optimal. Hal ini terlihat pada pengamatan pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya di kantor karena Beberapa karyawan meninggalkan kantor pada siang hari karena alasan pribadi. Hal inilah yang menghambat pekerjaan mereka karena tidak mengatur waktu dengan baik. Kemampuan mengatur waktu merupakan ketrampilan yang tertanam dalam diri seorang karyawan. Rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah Manajemen Waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta?
- b. Jika berpengaruh, Seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta ?

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta (Apri Anggara Putrar)

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

Proses mengatur, mengendalikan, memproses, analisis, membuat jadwal serta mempertanggungjawabkan merupakan pengertian dari manajemen Wijaya (2016). Menurut Sikula (Hasibuan 2009:6), manajemen secara luas berkaitan dengan kegiatan organisasi apapun, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengelolaan, membimbing, memotivasi komunikasi, dan pengambilan keputusan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan produk atau layanan secara efisien dengan mengoordinasikan sumber daya perusahaan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia menjadi lebih sadar terhadap pentingnya SDM dalam perusahaan. Menganggap karyawan sebagai aset paling berharga dalam sumber daya organisasi, dan untuk memprioritaskannya di atas sumber daya lain seperti bahan, metode, uang, dan mesin. Akibatnya, pasar menuntut profesional manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Ogbaha dan Haris dalam Wibowo (2017). "Manajemen sumber daya manusia" didefinisikan sebagai "program, kebijakan, dan praktik untuk mengelola tenaga kerja organisasi." Yang lain mengartikan manajemen sumber daya manusia dalam arti kegiatan yang dilakukan seperti Sedarmayanti (dalam Wibowo, 2017) menekankan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang mendefinisikan aspek orang atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dengan segala potensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal senada dikemukakan Armstrong (dalam Wibowo, 2017), ia mendefinisikan "Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia".

2.3. Manajemen Waktu

Manajemen waktu mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur waktu dengan baik dan konsisten untuk menyelesaikan semua pekerjaan, tugas, dan tujuan tepat waktu. "Manajemen waktu, singkatnya, dapat dipahami sebagai seni mengatur, mengatur, menjadwalkan, dan menganggarkan waktu seseorang untuk menciptakan pekerjaan yang lebih efektif," saran Humes (dalam Adebisi, 2013). Waktu adalah sumber daya bernilai. Itu tidak dapat diganti dan tidak dapat diubah. Oleh karena itu, sangat penting untuk menggunakan waktu dengan bijak. Manajemen waktu mencakup tindakan perencanaan, penjadwalan, pengorganisasian, dan mengalokasikan setiap waktu seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan, dan mengalokasikan setiap waktu seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan sesuatu tugas hariannya. Manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga untuk memastikan terciptanya sebuah efisiensi dan efektivitas serta produktivitas" (Forsyth, 2000). Manajemen waktu difungsikan sebagai alat untuk merencanakan, tahap menyelesaikan suatu pekerjaan di perusahaan secara tepat waktu, Ada 4 indikator yang di definisikan dalam Mandura (2007) :

- a) Dapat membuat rencana kegiatan.
- b) Menetapkan tugas dalam urutan kepentingan, atau prioritas, membutuhkan keimbangan antara berbagai tujuan saat melaksanakan tugas perusahaan.
- c) Menggunakan perencanaan atau pengingat lainnya, membuat daftar hal-hal yang harus dilakukan, dan merencanakan waktu istirahat adalah bagian dari membuat jadwal.
- d) Mengurangi adanya kegiatan yang dapat berpotensi untuk membuat berantarkan pekerjaan.

2.4. Kinerja Karyawan

Mankunegara (2009) mendefinisikan kinerja adalah sebuah bentuk tanggungjawab yang berhasil dikerjakan terhadap suatu masalah dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012), "kinerja adalah penjabaran kinerja yang mengacu pada hasil kerja seorang pekerja, dari suatu proses manajemen atau suatu organisasi pada umumnya, dimana hasil kerja tersebut harus dapat memberikan bukti yang konkrit dan terukur", dalam jurnal Bangun (2012) variabel kinerja terdapat 5 indikator, yaitu:

- a) Persyaratan dalam pekerjaan yaitu harus terdapat kinerja pegawai.
- b) Kualitas di perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menangani suatu permasalahan yang ada.
- c) Karyawan mempunyai jiwa on-time dalam mengejar pengumpulan berkas pekerjaan.
- d) Tidak sering melakukan bolos kerja

- e) Tiap karyawan memiliki jiwa yang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

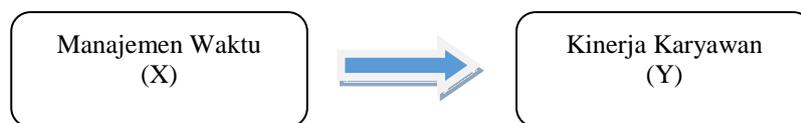
2.5. Otoritas Bandar Udara

Berdasarkan fungsinya struktur organisasi dan tata kelola merupakan salah satu bagian yang penting, dimana bagian ini memiliki tanggungjawab secara langsung kepada Menteri Perhubungan dengan cara melakukan komunikasi kepada Direktur Jenderal Perhubungan sebagai tahap awal, penjelasan ini terdapat pada Peraturan Menteri nomor PM 41 tahun 2011 “Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara”.

2.6. Hipotesis Penelitian

H₀: Manajemen Waktu tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta

H₁: Manajemen Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memilih metode pendekatan kuantitatif. Untuk menentukan sampel dan responden dengan kriteria tertentu digunakan teknik sampling jenuh dengan teknik non-probability sampling, dimana seluruh populasi yaitu 100 responden diambil sampelnya di Kantor Otoritas Bandara Soekarno-Hatta. Kuesioner yang didistribusikan secara offline digunakan untuk mengumpulkan data dan dinilai pada skala Likert. Uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik digunakan untuk mengevaluasi instrumen dalam penelitian ini. Sebagai pengujian hipotesis, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi.

Jumlah responden uji coba instrumen peneliti sebanyak 30 responden. Untuk mempermudah tahap penelitian ini akan dibantu dengan aplikasi SPSS.

Tabel 1 Uji Validitas Manajemen Waktu (X)

No Soal	r hitung	r tabel	Ket
1	0,577	0,361	VALID
2	0,515	0,361	VALID
3	0,516	0,361	VALID
4	0,591	0,361	VALID
5	0,616	0,361	VALID
6	0,587	0,361	VALID
7	0,573	0,361	VALID
8	0,848	0,361	VALID
9	0,726	0,361	VALID
10	0,764	0,361	VALID

Sumber: Data Primer dioalah (2022)

Dari tabel 3.1 diatas menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk mengetahui berapa jumlah pertanyaan dari variabel Manajemen Waktu (X). Berdasarkan hasil ini dinyatakan bahwa nilai rhitung > rtabel, dan beberapa jumlah pertanyaan ini dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Soal	r hitung	r tabel	Ket
1	0,838	0,361	VALID
2	0,63	0,361	VALID
3	0,733	0,361	VALID
4	0,605	0,361	VALID
5	0,494	0,361	VALID
6	0,532	0,361	VALID
7	0,841	0,361	VALID
8	0,843	0,361	VALID
9	0,868	0,361	VALID
10	0,633	0,361	VALID

Sumber: Data Primer dioalah (2022)

Dari tabel 3.2 diatas menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk menguji beberapa jumlah pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil ini dinyatakan bahwa nilai rhitung > rtabel, dan beberapa jumlah pertanyaan ini dinyatakan valid.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji data kuisioner dari 100 responden, diperoleh jumlah berikut ini dari hasil pengisian data diri :

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi%
1	Laki-laki	55	55%
2	Perempuan	45	45%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2022

Berdasarkan tabel di atas, responden laki-laki mencapai 55% dari Kantor Otoritas Bandara Regional I, sedangkan responden perempuan mencapai 45%. Jumlah responden pria dan wanita tidak berbeda nyata. Alhasil, keadaan ini masih bisa dianggap seimbang antara laki-laki dan perempuan. Dalam lingkungan kerja ini, setiap gander dapat terwakili secara memadai.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	26-30 tahun	34	34%
2	31-40 tahun	48	48%
3	>40 tahun	18	18%
Jumlah		100	100%

Sumber: Olah Data 2022

Tabel diatas merupakan gambaran hasil dari uji jawaban yang diberikan oleh responden berdasarkan usia. Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengisi kuisioner terbanyak ada pada umur 31-40 Tahun yaitu mengisi sebanyak 48%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa, usia produktif masih mendominasi di lingkungan kerja ini yaitu pada umur 31-40 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Pendidikan	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	S2	61	61%
2	S1	39	39%
3	D3	0	0%
4	SLTA	0	0%
5	SLTP	0	0%
Jumlah		100	100%

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2022

Hal menarik lain yang diperoleh peneliti adalah bahwa lingkungan kerja ini didominasi oleh para pekerja dengan latar belakang pendidikan S2 sebanyak 61%. Selisih jumlah pekerja dengan pendidikan S1 dan S2 ialah 22%. Kemudian hanya terdapat 5% pekerja yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang atau 5%. Keadaan tingkat pendidikan diharapkan dapat menunjang kinerja karyawan semakin baik.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan lamanya berkerja

No	Lamanya Berkerja	Frekuensi Responden	Frekuensi
1	1 - 5 tahun	42	42%
2	6 - 10 tahun	53	53%
3	11 - 15 tahun	5	5%
4	16 – 20 tahun	0	0%
Jumlah		100	100%

Sumber: Olahan Data Primer 2022

Hasil di atas maka diperoleh hasil dari survei lamanya berkerja menunjukkan bahwa responden yang menempati posisi teratas ialah responden yang berkerja selama 6-10 tahun sebanyak 53 orang atau 53%, selisihnya dengan responden yang berkerja selama 1-5 tahun yaitu 11% dan responden yang menempati posisi terendah yang berkerja selama 11-15 tahun. maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berkerja selama 6-10 tahun.

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas merupakan sebuah tata cara agar dapat melihat sebuah indikator pertanyaan dalam penelitian valid sehingga pertanyaan tersebut dapat di sebarakan kepada responden. Ketentuan menghitung hasil uji dilakukan dengan cara melihat nilai r hitung harus lebih besar dari nilai r tabel sehingga pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid dan layak disebarakan.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel penelitian termasuk reliabel. Nilai uji validitas lebih tinggi dari Cronbach' Alpha 0,600 maka dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Linear Regresi Sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS, dari hasil perhitungan diperoleh jawaban pada tabel dibawah :

Tabel 6. Uji Linear Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.029	4.091		7.829	.000
	Manajemen waktu (x1)	.439	.098	.236	2.406	.018

Sumber: Output SPSS, Data Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat menjawab rumus uji linear sederhana, berikut adalah penjabarannya :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 32.029 + 0,439x$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan

- Nilai konstanta variabel kinerja di angka 32.029
- Nilai x di angka 0.439
- Angka regresi bernilai plus yang berarti positif.

4.3 Uji Parsial (Uji T)

Agar dapat melihat besarnya pengaruh suatu variabel dalam melakukan penelitian maka dilakukan uji T. Peneliti menetapkan nilai signifikansi pada taraf 0,05%.

Tabel 7. Uji Linear Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.029	4.091		7.829	.000
	Manajemen waktu (x1)	.439	.098	.236	2.406	.018

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai (y)

Sumber: Output SPSS, Data Diolah (2022)

Setelah dilakukannya proses uji T menggunakan aplikasi SPSS didapatkan hasil yang valid bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan dari hasil perhitungan $2,406 > 1,987$.

Cara mencari t_{tabel}

$$T_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$=(0,05/2 ; 100-1-1)$$

$$= (0,025 ; 98)$$

$$= 1,987$$

4.4 Uji Determinan (R^2)

Uji determinan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Uji determinan dipaparkan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Uji Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.395	.368	1.733

Sumber: Output SPSS, Data Diolah (2022)

Peneliti menetapkan hasil yaitu variabel x terikat terhadap variabel y, hasil ini berdasarkan pada hasil uji pada aplikasi SPSS untuk pont Uji Determinasi. Besaran angka yang diperoleh yaitu nilai $R\ 0,766 < 0,395$ R Square, sehingga diketahui pengaruh sebesar 39,5%.

4.5 Pembahasan

Tujuan dari diskusi penelitian adalah untuk mengkonfirmasi temuan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dampak manajemen waktu terhadap kinerja karyawan. Investigasi Straightforward Direct Relapse menggunakan SPSS 25 untuk membedah temuan penelitian ini. Solusi atas permasalahan dan temuan diberikan berdasarkan temuan studi kinerja karyawan ini.

Pertanyaan pertama adalah, “Apakah manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Otoritas Bandara Wilayah I Soekarno-Hatta?” Menurut temuan penelitian ini, manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji t uji regresi yang dilakukan dengan SPSS versi 25, variabel Manajemen Waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandara Wilayah I.

Rumusan masalah yang kedua adalah seberapa besar pengaruh manajemen waktu yang efektif terhadap kinerja karyawan. Uji determinan (R^2) dilakukan berdasarkan temuan penelitian, dan diperoleh nilai R square sebesar 0,395. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang terbukti antara Manajemen Waktu dan Kinerja Karyawan di Kantor Otoritas Bandara Wilayah I. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Manajemen Waktu memiliki pengaruh sebesar 39,5% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Tentu saja, pemilihan uraian tugas oleh pimpinan bagi karyawan merupakan landasan hubungan antara manajemen waktu dan kinerja karyawan. Merencanakan, analisis, mengerjakan dan bertanggungjawab kepada atasan merupakan wujud dari manajemen waktu. Kegiatan tersebut perlu dikendalikan dalam prosesnya agar waktu dapat digunakan secara maksimal, sehingga perlu dikelola dengan baik dan cepat.

Manajemen waktu, seperti yang didefinisikan oleh Forsyth (2000), adalah proses pengendalian waktu sendiri untuk memaksimalkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Hasilnya pasti akan berdampak pada kinerja karyawan jika mereka mempraktikkan manajemen waktu saat menjalankan tanggung jawabnya. Analisis penulis menunjukkan bahwa hal ini disebabkan karena item kuesioner tidak menyebutkan teknologi. Dalam penelitian ini, manajemen waktu tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena pekerja kini dapat melakukan banyak tugas secara bersamaan berkat kemajuan teknologi. Berdasarkan pernyataan di atas, diperkirakan bahwa kuesioner yang merujuk pada kemajuan teknologi saat ini akan dikembangkan jika penelitian ini dikembangkan lebih lanjut.

Juga bisa dilihat pada item ke-10 variabel Y yang berisikan “*Saya tidak bisa mandiri dalam bekerja*” yang dimana jawaban responden terbanyak adalah setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak bisa bekerja mandiri melainkan bekerja bersama/berkelompok. Ini adalah budaya orang Indonesia yang dimana lebih senang bekerja kelompok dibandingkan bekerja sendiri. Menurut hasil penelitian Geert Hofstede (1991) tingkat individualisme orang Indonesia berada pada angka 14%. Hal ini menunjukkan bahwa individualisme orang Indonesia sangat rendah. Dengan kata lain, kemampuan untuk bersikap individualis sangat rendah. Orang Indonesia lebih suka melakukan kegiatan secara bersama-sama. Hal ini disebabkan budaya orang Indonesia lebih senang berkelompok dibandingkan menyendiri. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sangat menggambarkan kinerja pekerja di Indonesia.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta (Apri Anggara Putrar)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan ditarik kesimpulan yaitu variabel manajemen waktu berpengaruh dan diterima terhadap variabel kinerja karyawan di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. Hasil statistik uji t variabel manajemen diperoleh nilai hitung $2,406 > 1,987$.

5.2 Saran

Peneliti memberikan masukan kepada perusahaan agar dapat diperhatikan kembali mengenai kinerja karyawan, beberapa diantaranya yaitu :

- a) Manajemen waktu merupakan point penting agar suatu perusahaan dapat maju bersaing dengan perusahaan lainnya. Umumnya manajemen waktu ini dimasukkan ke dalam visi dan misi perusahaan dan harus diterapkan pada setiap karyawan, sehingga baiknya perusahaan tetap memperhatikan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas manajemen dalam diri. Contohnya seperti aktivitas seminar yang akan dibimbing oleh seseorang yang ahli dibidangnya.
- b) Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengikuti perkembangan masalah yang terbaru di Indonesia mengenai permasalahan di perusahaan yang nantinya akan berguna pada penelitian yang akan dilaksanakan, peneliti juga menyarankan agar dapat menambahkan variabel permasalahan lain agar kemampuan kreativitas penulis selanjutnya lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi Basopangerang, (2019) Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Gowa.
- [2] Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta : Erlangga
- [3] Gea, A. A. (2014, Oktober). "Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien"779.
- [4] Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- [5] Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. Revisi. Jakarta :PT Bumi Aksara
- [6] Kholisa, N. (2012). Journal Of Social and Industrial Psychology. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektifitas Kinerja Karyawan.
- [7] Lisedwi Muliati, (2017) Pengaruh Manajemen Waktu, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Cikokol
- [8] Madura, J. (2007). Pengantar Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- [9] Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [10] Meilistika, Hajar Wahyu. (2011). Hubungan Manajemen Waktu dengan Prokastina Akademik Pada Mahasiswa yang Berkerja (Studi pada mahasiswa semester akhir jurusan psikologi Unnes). Skripsi.
- [11] Murti, & Srimulyani. (2013). Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun.12-13
- [12] Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2011.Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara. Jakarta
- [13] Prastuti, T. (2014). Analisis Manajemen Dalam Optimalisasi Pendapat Asli Daerah di Kabupaten Luwu Timur. Skripsi. Makassar : Universitas Hasanuddin
- [14] Rosmiati, M. (2014) Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Pegawai di pusdiklat Geologi Bandung
- [15] Rifka Rafidah (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung
- [16] Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia, Reformasi Biroksasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Adimata.
- [17] Sugiyono, (2017) Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D).Bandung : Alfabeta

- [18] Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta
- [19] Syamsuddin, (2017) Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Pengertian Manajemen, Jurnal Idaarah. 63-64