



## HUBUNGAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Nur Kholisa<sup>✉</sup>

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Januari 2012  
Disetujui Februari 2012  
Dipublikasikan Maret 2012

*Keywords:*

Manajemen Waktu,  
Efektivitas Kerja

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Manajemen waktu, (2) Efektivitas kerja, (3) Hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan Subjek penelitian berjumlah 82 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala manajemen waktu dan skala efektivitas kerja. Teknik uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*. Metode analisis data menggunakan *product moment* yang dikerjakan dengan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows*. Skala manajemen waktu mempunyai 49 item valid dari 52 item awal, dengan realibilitas sebesar 0,945. Skala efektivitas kerja mempunyai 52 item valid dari 58 item awal, dengan realibilitas sebesar 0,945. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu pada karyawan masuk dalam kriteria baik. Sedangkan efektivitas kerja pada karyawan masuk dalam kriteria baik dan hipotesis dinyatakan diterima. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai  $r = 0,512$  dan  $p = 0.00$  ( $p < 0.01$ ) artinya ada hubungan positif antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja pada karyawan. Semakin baik manajemen waktu maka semakin baik pula efektivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin buruk manajemen waktu maka semakin buruk pula efektivitas kerjanya.

*Abstract*

© 2012 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: journal@unnes.ac.id

ISSN 2252-6838

## PENDAHULUAN

Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting dalam organisasi, karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang menyangkut jawaban atas pertanyaan "sejauh mana sesuatu telah direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah dicapai". Secara umum, keefektifan dihubungkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan atau dibandingkan hasil nyata dengan hasil ideal. Keefektifan menunjuk kepada hasil evaluasi terhadap proses yang menghasilkan ke 1 an yang dapat diamati.

Siagian (2003 :151) efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

PT. Safarijunie Textindo Industry memiliki standar khusus yang telah ditentukan perusahaan dalam menilai efektivitas kerja para karyawannya yaitu meliputi aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif itu sendiri adalah aspek-aspek yang meliputi kemampuan mencapai target dan disiplin. Sedangkan aspek kualitatif adalah aspek yang meliputi kemampuan analisis data dan loyalitas dalam mengemukakan ide-ide. Karyawan yang efektivitas kerjanya bagus adalah karyawan yang apabila dalam penilaian kerjanya mencapai 80% dari target yang sudah ditentukan. Berdasarkan data efektivitas kerja tahun 2010 yang diperoleh dari perusahaan diketahui bahwa terdapat 49,1% karyawan yang efektivitas kerjanya baik, 36,6% karyawan yang efektivitas kerjanya cukup baik dan 14,3% karyawan yang efektivitas kerjanya kurang baik.

Salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah manajemen waktu. Seseorang akan lebih efektif dalam bekerja apabila dia mempunyai pengaturan waktu untuk dirinya sendiri. Setiap orang mempunyai pengaturan waktu yang berbeda-beda karena mereka memiliki prioritas kerja sendiri-sendiri.

Jones & Barlett (2004:67) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan dan melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut.

Riset para penulis mengenai topik pengelolaan waktu menghasilkan kesimpulan bahwa ada lima bidang utama yang tidak boleh ditinggalkan jika hendak meningkatkan pengelolaan waktu. Pertama, kesadaran bahwa sebagian besar waktu yang dihabiskan bersifat kebiasaan. Kedua, bahwa penentuan sasaran pribadi sangat penting bagi manajemen yang benar. Ketiga, prioritas harus dikategorikan dan dikaji. Keempat, bahwa komunikasi yang baik dan benar sangat esensial. Dan kelima bahwa menangguhkan mungkin merupakan halangan terbesar bagi pengelolaan waktu (Timpe, 1991 :11). Berdasarkan hasil survei awal peneliti terhadap 30 orang karyawan PT.Safarijunie Textindo Industry menunjukkan bahwa terdapat 63,3% karyawan mempunyai masalah dengan manajemen waktu kerjanya.

Manajemen waktu karyawan PT.Safarijunie Textindo Industry berdasarkan hasil pengamatan awal diketahui berada dalam kriteria kurang bagus. Sedangkan berdasarkan data yang diperoleh dari PT.Safarijunie Textindo Industry, efektivitas kerja karyawannya cukup bagus. Berdasarkan temuan peneliti diketahui, data hasil pengamatan tersebut tidak sesuai dengan pernyataan Peter Drucker dalam Atkinson (1991:4), yang menegaskan bahwa menerapkan manajemen waktu merupakan salah satu ciri utama karyawan yang efektif.

Ada perbedaan antara hasil observasi awal dibanding dengan temuan penelitian sebelumnya, maka dalam hal ini perlu untuk dilakukan penelitian empiris guna mengetahui hubungan manajemen waktu dengan efektivitas kerja.

## METODE

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian non produksi (*central office*) PT. Safarijunie Textindo Industry. Subjek Penelitian

Sebanyak 82 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala manajemen waktu dengan item yang dibuat adalah 49 item dari 5 aspek yang meliputi aspek menentukan tujuan, menyusun prioritas, membuat jadwal, meminimalisasi gangguan, dan mendelegasikan tugas pekerjaan. Skala kedua yaitu skala efektivitas kerja dengan 52 item dari 6 aspek yang meliputi aspek kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kerajinan dalam bekerja, hubungan dengan karyawan lain atau kemampuan beradaptasi, kecocokan kerja, kepuasan hasil kerja, dan prestasi kerja. Alternatif jawaban yang tersedia ada empat yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (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 dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu pada karyawan non produksi PT.Safarijunie Textindo Industry dalam kriteria baik. Sedangkan efektivitas kerjanya dalam kategori baik. Hasil analisis koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,512 dengan taraf signifikan (*p*) 0,000 dimana *p*<0,01. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja yang berarti bahwa hipotesis diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan hubungan lurus, dimana hubungan yang terjadi adalah hubungan positif. Kenaikan suatu variabel akan menyebabkan kenaikan suatu variabel yang lain, sedangkan penurunan suatu variabel akan menyebabkan penurunan variabel yang lain; Dengan kata lain semakin baik manajemen waktu maka semakin baik efektivitas kerjanya.

Sebaliknya jika semakin buruk manajemen waktu maka semakin buruk pula efektivitas kerja pada karyawan PT.Safarijunie Textindo Industry, Boyolali.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan – karyawan yang tingkat manajemen waktunya tergolong tinggi, pasti mampu menggunakan waktu dengan produktif, efektif, dan efisien. Dalam hal ini dapat ditarik silogisme bahwa karyawan yang memiliki manajemen waktu yang baik akan berperilaku, dan bertindak kepada hal-hal yang lebih memanfaatkan waktu untuk kegiatan yang benar-benar menguntungkan bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaannya. Sehingga karyawan tersebut dapat mencapai efektivitas kerja dengan baik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Manajemen waktu karyawan PT. Safarijunie Textindo Industry di Boyolali termasuk dalam kategori baik. Karyawan mampu menyusun tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, dan mereka dapat membagi waktu dan konsentrasi antara pekerjaan dan kepentingan pribadi, dapat membuat jadwal sesuai dengan prioritas kepentingannya, dapat meminimalisasi gangguan yang muncul dan dapat mendelegasikan tugas pekerjaan yang kurang penting kepada orang lain.
- (2) Efektivitas kerja karyawan PT. Safarijunie Textindo Industry di Boyolali juga termasuk dalam kategori baik. Karyawan bekerja secara disiplin, dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja secara baik serta selalu mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.
- (3) Ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen waktu dan efektivitas kerja karyawan PT. Safarijunie Textindo Industry di Boyolali.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut;

(1) Bagi karyawan PT. Safarijunie Textindo Industry

Bagi karyawan yang manajemen waktu dan efektivitas kerjanya kurang bagus diharapkan dapat diperbaiki lagi dengan lebih kedidih mendisiplinkan diri dalam setiap tugas, agar manajemen waktu yang sudah direncanakan dapat terlaksana dan efektivitas kerja yang baik dapat dicapai. Hendaknya dapat bekerja dengan lebih maksimal.

Sedangkan bagi karyawan yang sudah memiliki manajemen waktu dan efektivitas kerja yang baik, se bisa mungkin dipertahankan karena hal itu dapat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun diri sendiri.

(2) Bagi PT. Safarijunie Textindo Industry

Bagi perusahaan hendaknya membantu karyawan menetapkan jadwal-jadwal kegiatan secara bijaksana. Dengan cara memahami kepentingan-kepentingan karyawannya supaya mereka dapat bekerja dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan target sehingga efektivitas kerja tercapai.

(3) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut, sebaiknya peneliti menyesuaikan instrumen penelitian yang akan digunakan dengan karakteristik subjek penelitian sehingga data yang diambil lebih akurat. Serta memilih metode yang tepat dalam melakukan analisis dalam penelitian. jika diperlukan sebaiknya skala dibacakan dan diisikan oleh peneliti guna menghindari terjadinya pengisian yang asal serta kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian mengingat penelitian ini menggunakan skala yang kurang familiar. Skala yang dibuat hendaknya disesuaikan dengan variabel yang akan diukur supaya dapat mengungkap apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Apriani, Fajar. 2009. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* Vol 16 No.1 (13-17).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atkinson, Philip E. 1991. *Manajemen Waktu yang Efektif*. Jakarta :Binarupa Aksara.
- Azwar, saifuddin. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. .2005. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali.
- Gibson, JL., Ivancevich, JM., Donnelly, JH. 1996. *Organisasi*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gie,TL. 1990. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Statistik*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Tani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irawaty & Kusumaputri E.S, 2008. Pengaruh Manajemen Diri terhadap Intensitas Konflik Peran Ganda (Studi pada Wanita yang Bekerja di Lembaga Pendidikan). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* vol 10 No.1 (14-33).
- Jones & Barlett. 2004. *Manajemen Stress*. Jakarta : Buku Kedokteran.
- Jowwad, A. 2004. *Manajemen diri panduan sukses dalam organisasi*. Bandung : Syaamil Cipta Media.
- Juriana. 2000. Kesesuaian antara konsep diri nyata dan ideal dengan kemampuan manajemen diri pada mahasiswa pelaku organisasi. *Psikologika No.9 thn V* (65-76).
- Komaruddin. 1996. *Ensiklopedia Menajemen*. Bandung : Alumni Bandung.

- Madura, Jeff. 2007. *Introduction to Business*.  
Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2000.  
*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Maydiana, Cahya dan Saleh, Amiruddin. 2008.  
Peranan dan Gaya Kepemimpinan Hubungannya dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Transdisiplin, Komunikasi dan Ekologi Manusia* Vol 02 No.03 (337-346).
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 9. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sterrs, M. Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi*.  
Jakarta : Erlangga.
- Stewart, Dorothy M. 1999. *Keterampilan Manajemen Hanbook of Management Sills*.  
Jakarta : PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*.  
Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 1987. *Dasar-dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Timpe, A Dale. 1991. *Mengelola Waktu*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Wijaya, Amin Tunggal. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta : Rineka Cipta Jaya.
- Yulmawati. 2011. *Analisis Efektivitas Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi Tahun 2011*. Jambi: Universitas Andalas Padang.
- Zeigler, Ken. 2005. *Getting Organized at Work*.  
Jakarta : PT. Media Global Edukasi.