

**PENGARUH *TIME PRESSURE*, *CREATIVE BEHAVIORS* DAN
EFFORT BEHAVIORS TERHADAP *TIME MANAGEMET*
SKILLS DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

(Study Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang
Wilayah Lampung Timur)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam.

Oleh :

RIDWAN SHOLAHUDIN

NPM : 1851040238

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

**PENGARUH *TIME PRESSURE*, *CREATIVE BEHAVIORS* DAN
EFFORT BEHAVIORS TERHADAP *TIME MANAGEMET*
SKILLS DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

(Study Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani
Cabang Wilayah Lampung Timur)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Oleh :

RIDWAN SHOLAHUDIN

NPM : 1851040238

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah



Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev

Pembimbing II : Siska Yuli Anita M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Organisasi perusahaan pasti terdapat beberapa permasalahan, terutama dalam waktu bekerja yang dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan harus berusaha menggunakan akal pikiran serta usaha yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Dari situ peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian *Time Pressure, Creative Behaviors, dan Effort Behaviors* terhadap *Time Management Skills* dalam Perspektif Islam. *Time Pressure, Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors* adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Time Management Skills*.

Tujuan penulis membuat skripsi ini adalah untuk membantu perusahaan agar bisa Memotivasi karyawan yang bekerja diperusahaan itu dengan mengingatkan kembali pada bab pembahasan yang merupakan menjadi faktor atau sebab-sebab karyawan memiliki keterampilan dalam manajemen waktu. Agar karyawan dapat bekerja sesuai target saat bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabel-variabel independen yang meliputi *Time Pressure, Creative Behaviors, dan Effort Behaviors* tersebut terhadap variabel dependen yaitu *Time Management Skills*, serta memahaminya dalam perspektif Islam. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yang mana data tersebut diperoleh melalui bantuan instrumen penelitian berupa kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner tersebut dibagi kepada 60 orang responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Time Pressure, Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors* dapat memiliki efek positif dan signifikan pada *Time Management Skills*. Dengan itu maka dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih efisien dan memprioritaskan tugas secara lebih efektif. Dengan demikian Secara keseluruhan, tekanan waktu, perilaku kreatif, dan perilaku upaya dapat mempengaruhi keterampilan manajemen waktu seseorang khususnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.

Kata Kunci : Tekanan Waktu, Prilaku Kreatif, Prilaku Upaya, Keterampilan Dalam Manajemen Waktu.

ABSTRACT

Corporate organization there must be some problems, especially at work time which can cause employees to feel burdened and must try to use their mind and effort to complete their work on time. From there the researcher was interested in taking the research title Time Pressure, Creative Behaviors, and Effort Behaviors on Time Management Skills in an Islamic Perspective. Time Pressure, Creative Behaviors and Effort Behaviors are one of the factors that can affect a person's Time Management Skills

The author's goal in making this thesis is to help companies to be able to motivate employees who work in that company by reminding them of the discussion chapter which is a factor or cause of employees having skills in time management. So that employees can work according to the target while working.

This study aims to test how influential and how significant the independent variables which include Time Pressure, Creative Behaviors, and Effort Behaviors are on the dependent variable, namely Time Management Skills, and understand them from an Islamic perspective. The research method used in this study is a quantitative method. The type of data used in this research is primary where the data is obtained through the help of research instruments in the form of questionnaires and interviews. The questionnaire was distributed to 60 respondents with a saturated sampling technique. The results of this study indicate that Time Pressure, Creative Behaviors and Effort Behaviors can have a positive effect on Time Management Skills. With it, it can motivate individuals to work more efficiently and prioritize tasks more effectively. Thus Overall, time pressure, creative behavior, and effort behavior can affect one's time management skills in particular to increase effectiveness, efficiency, and productivity.

Keywords : *Time Pressure, Creative Behaviors, Effort Behaviors, Time Management Skills.*



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 704030

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ridwan Sholahudin
NPM : 1851040238
Jurusan : Manajemen Binsis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Time Pressure, Creative Behaviors, Dan Effort Behaviors Terhadap Time Management Skills Dalam Perspektif Islam*” (Studi Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Lampung Timur)** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau sadurandari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 14 Maret 2023

Penulis



Ridwan Sholahudin
1851040238



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : “Pengaruh *Time Pressure*, *Creative Behaviors*, Dan *Effort Behaviors* Terhadap *Time Management Skills* Dalam Perspektif Islam”. (Studi Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Lampung Timur)

**Nama : Ridwan Sholahudin
NPM : 1851040238
Jurusan : Manajemen Binsis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan
Lampung

Pembimbing I

**Vitria Susanti., M.A., M.Ec.Dev
NIP. 197809182005012005**

Pembimbing II

**Siska Yuli Anita, M.M
NIP. 199109012019032036**

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

**Dr. Ahmad Habibi, M.E
NIP. 197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Time Pressure, Creative Behaviors, Dan Effort Behaviors Terhadap Time Management Skills Dalam Perspektif Islam*”**. (Studi Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Lampung Timur) disusun oleh Ridwan Sholahudin, NPM 1851040238, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal:

TIM DEWAN PENGUJI:

Ketua : Dr. Asriani, S.H., M.H.

(.....)

Sekretaris : Oza Restianita, M.E.

(.....)

Penguji I : Vicky F. Sanjaya, M.Sc.

(.....)

Penguji II : Siska Yuli Anita M.M

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Ulfah Suryanto, SE., M.M. Akt. CA

NIP. 1979009262008011008

MOTO

Kejarlah Mimpimu, Jika Tidak Kuat Berlari Maka Jangan Berhenti, Namun Tetaplah Berjalan.

(Penulis)

وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ

أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ قَدْرَ شَيْءٍ لِكُلِّ

Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.

(Q.S., At-Talaq : 3)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada :

1. Kedua orang tuaku, Bapak Bimo Waluyo dan Ibu Sudarmi. Yang telah memberikan saya kasih dan sayang yang tak terhingga seumur hidup saya, selalu mendukung semua yang saya cita-citakan, saya tidak pernah kekurangan suatu apapun karena berkat kalian saya bisa melangkah sejauh ini semua karena kalian, Terima Kasih berkat keringat dan kerja keras kalian yang membuat saya bisa menjadi seperti yang sekarang, perjalanan saya masih jauh dan doa terbesar yang saya harapkan adalah kalian akan selalu menemaniku sampai titik pemberhentian selanjutnya. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta sebagai bukti kerja keras mereka untukku menyelesaikan S1 sebagai bentuk seorang sarjana. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang dan melindungi kalian untuk selalu bisa menemaniku.
2. Kepada adikku Rahman, yang kini sedang berada dibangku SMA, semoga yang engkau cita-citakan dapat terkabul. Dan terimakasih telah mendoakan dan memberikan semangat untuk berjuan hingga pencapaian akademik ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman berharga, yang telah mendukung dan memberikan fasilitas selama kegiatan belajar. Semoga terus Berjaya sehingga dapat mencetak generasi-generasi terbaik, dan tetap menjadi Universitas Islam terbaik. Dan untuk teman-teman seperjuangan MBS C Angkatan 2018. Terimakasih untuk semua kenangan dan lika-liku semasa belajar bersama.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA DIRI

Nama : Ridwan Sholahudin
Tempat, tanggal lahir : Sripendowo, 15 Agustus 1999
Alamat : Dusun VII, Rt/Rw 029/014,
Desa Sripendowo, Kec. Bandar
Sribhawono, Kab. Lampung Timur
Agama : Islam
Saudara Kandung : 2 (Dua)
Status Anak : 1 (Satu)
Golongan Darah : B
E-Mail : ridwansholahuddin23@gmail.com
No. Telp : 0823-7250-7402

B. DATA ORANG TUA & SAUDARA KANDUNG

1. Ayah
Nama : Bimo Waluyo
Agama : Islam
Pekerjaan : Buruh Tani
2. Ibu
Nama : Sudarmi
Agama : Islam
Pekerjaan : Buruh Tani
3. Saudara Kandung
Nama : Rahman Syaiful Anwar
Agama : Islam
Pekerjaan : Pelajar

C. DATA PENDIDIKAN

1. 2005-2006 : TK PGRI 1 Sripendowo
2. 2006-2012 : SD N 1 Sripendowo
3. 2012-2015 : MTs Sriwijaya Sadar Sriwijaya
4. 2015-2018 : SMK S Praja Utama Bandar Sribhawono
5. 2018 : Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan
Lampung

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju alam yang terang benderang hingga saat detik ini.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M, Akt, CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, M.E., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Vitria Susanti., M.A., M.Ec.Dev. selaku Dosen Pembimbing satu terimakasih atas kesediaanya dalam memberikan bimbingan dan memberikan arahan, serta kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Siska Yuli Anita, M.M selaku Dosen Pembimbing dua yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar memberi arahan dan membimbing serta memberikan motivasi kepada penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang banyak memberikan ilmu, serta memberikan masukan-masukan yang insyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Para responden yang telah dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner demi kelancaran penelitian ini.

7. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan referensi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua, adik saya yang telah memberikan dukungan, Do'a dan motivasi baik secara moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dari awal hingga akhir.
9. Terimakasih kepada sahabat sekaligus teman seperjuanganku di bangku perkuliahan (Arrijal dan Zodan) yang sering membantu, memberikan saran, arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Dan juga teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khusus nya MBS-C, terima kasih sudah menjadi bagian dari ceritahidupku dalam menempuh pendidikan ini. Akhirnya, dengan iringan terimakasih penulis memanjatkan do'a kepada Allah SWT. Semoga jerih payah dan amal semua pihak akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin.

Bandar Lampung, 14 Maret 2023

Ridwan Sholahudin
1851040235

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
G. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	10
H. Sistematika Penulisan	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN	
HIPOTESIS	19
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
4. Perilaku Kerja Karyawan	22
5. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.....	24
B. <i>Time Pressure</i>	26
1. Teori <i>Time Pressure</i>	26
2. Pengertian <i>Time Pressure</i>	27
3. Tujuan <i>Time Pressure</i>	29
4. Indikator <i>Time Pressure</i>	29

5. <i>Time Pressure</i> dalam Prespektif Islam	30
C. <i>Creative Behaviors</i>	31
1. Teori <i>Creative Behaviors</i>	31
2. Pengertian <i>Creative Behaviors</i>	32
3. Faktor-Faktor <i>Creative Behaviors</i>	34
4. Indikator <i>Creative Behaviors</i>	35
5. <i>Creative Behaviors</i> dalam Perspektif Islam.....	36
D. <i>Effort Behaviors</i>	37
1. Teori <i>Effort Behaviors</i>	37
2. Pengertian <i>Effort Behaviors</i>	38
3. Faktor Pendorong <i>Effort Behaviors</i>	39
4. Indikator <i>Creative behaviors</i>	40
5. <i>Effort Behaviors</i> dalam Perspektif Islam	41
E. <i>Time Management Skills</i>	42
1. Teori <i>Time Management Skills</i>	42
2. Pengertian <i>Time Management Skills</i>	43
3. Tujuan <i>Time Management Skills</i>	43
4. Indikator <i>Time Management Skills</i>	44
5. <i>Time Management Skills</i> dalam Perspektif Islam	45
F. Teori Perspektif Islam Berdasarkan Sifat-sifat Wajib Rasul.....	46
G. Kerangka Pikir.....	49
H. Pengajuan Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	57
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	57
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	58
1. Populasi.....	58
2. Sampel	58
3. Teknik Pengumpulan Data	59
D. Definisi Operasional Variabel.....	60
E. Instrumen Penelitian	62
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Reliabilitas	64
G. Uji Prasarat Analisis	65
1. Uji Normalitas.....	65

2. Uji Heteroskedastisitas	65
3. Uji Multikolinearitas	65
H. Analisis Linier Berganda	66
I. Uji Hipotesis	67
1. Uji t	67
2. Uji F	67
3. Uji Determinan R^2	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Deskripsi Objek Penelitian	71
B. Distribusi Kuisisioner	72
C. Deskripsi Responden	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	78
1. Uji Validitas	78
2. Uji Reliabilitas	80
E. Hasil Uji Prasarat Analisis	81
1. Uji Normalitas	82
2. Uji Heteroskedastisitas	83
3. Uji Multikolinearitas	84
F. Analisis Regresi Berganda	85
G. Uji Hipotesis	87
1. Uji t	87
2. Uji F	88
3. Uji Determinan R^2	89
H. Hasil Pembahasan	90
1. Pengaruh <i>Time Pressure</i> terhadap <i>Time Management Skills</i>	90
2. Pengaruh <i>Creative Behaviors</i> terhadap <i>Time Management Skills</i>	91
3. Pengaruh <i>Effort Behaviors</i> terhadap <i>Time Management Skills</i>	92
4. Pengaruh <i>Time Pressure</i> , <i>Creative Behaviors</i> dan <i>Effort Behaviors</i> terhadap <i>Time Management Skills</i> ...	93
5. Pengaruh <i>Time Pressure</i> , <i>Creative Behaviors</i> dan <i>Effort Behaviors</i> terhadap <i>Time Management Skills</i> dalam Perspektif Islam	95

BAB V PENUTUP	97
A. Simpulan.....	97
B. Rekomendasi	98

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

Lampiran I	Data Responden
Lampiran II	Kuesioner Penelitian
Lampiran III	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran IV	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran V	Uji Prasarat Analisis
Lampiran VI	Analisis Regresi Berganda
Lampiran VII	Uji Hipotesis
Lampiran VIII	Dokumentasi
Lampiran IX	rtabel, ttabel, ftabel

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	10
2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
3.1 Definisi Operasional Variabel	60
3.2 Tabel Skala Likert	63
4.1 Distribusi Kuisisioner.....	72
4.2 Daftar Nama Karyawan PT.PNM.....	73
4.3 Hasil Uji Validitas	79
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	81
4.5 Hasil Uji Normalitas.....	82
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	84
4.8 Hasil Uji Regresi Berganda	86
4.9 Hasil Uji t	87
4.10 Hasil Uji F.....	89
4.11 Hasil Uji R ²	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

1.1 Kerangka Pikir.....	50
4.1 Diagram Lingkaran Jenis Kelamin	74
4.2 Diagram Batang Data Usia Karyawan PT. PNM	74
4.3 Diagram Batang Pendidikan Terakhir Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani	75
4.4 Diagram Lingkaran Divisi Pekerjaan Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani	76
4.5 Diagram Batang Status Pekerjaan Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani	77
4.6 Diagram Batang Lama Bekerja Karyawan PT.PNM	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis mengadakan pembahasan lebih lanjut tentang penulisan skripsi ini, untuk menghindari berbagai penafsiran terhadap judul skripsi ini yang berakhir dengan kesalahan dalam pemahaman dikalangan pembaca. Maka penulis akan menjelaskan dengan memberi arti pada beberapa istilah yang terkandung didalam judul penelitian ini. Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul : **“Pengaruh *Time Pressure*, *Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors* Terhadap *Time Management Skills* Dalam perspektif Islam. (Study pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur)”**. Adapun beberapa istilah yang penulis perlu uraikan sebagai berikut :

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹
2. ***Time Pressure*** atau Tekanan Waktu adalah suatu kondisi dimana karyawan mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Biana, 2007, dalam Vina Handayani, 2016)²
3. ***Creative Behaviors*** adalah perilaku kreatif yang memungkinkan seseorang untuk bertindak tanpa hambatan dari diri sendiri atau kendala yang dipaksakan dari luar dalam mengejar ekspresi diri, penemuan-penemuan, desain, dan pemecahan masalah.³

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Edisi Keempat, 2008, hlm. 1045

² Vina Handayani, *Pengaruh Time Pressure, Resiko Audit, Turnover Intention, Prosedur Review, dan Kontrol Kualitas Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*, Riau: Jurnal Online Mahasiswa FE Universitas Riau, Vol. 3 No. 1, 2016

³ John F Cabra & Diego Uribe Larach, *Encyclopedia of Creativity, Innovation and Entrepreneurship*, E-Book, 2013, hlm. 266

4. **Effort** atau Upaya memiliki arti sebagai usaha, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud dalam memecahkan persoalan guna mencari jalan keluar.⁴ Dan **Behaviors** atau yang berarti Perilaku adalah respon baik itu tanggapan, jawaban, maupun batasan yang dilakukan oleh organisme, dan hal ini dapat berupa pendapat, aktivitas, atau gerak gerik.⁵
Dari pengertian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa Effort Behaviors atau Perilaku Upaya adalah suatu perilaku dari diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan berupa pendapat, kreativitas atau gerak-gerik.
5. **Time Managemet Skills** adalah tindakan atau proses perencanaan dan menjalankan kontrol sadar atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi atau produktivitas.⁶
6. **Perspektif** Perspektif adalah konteks system atau persepsi visual yang dapat diartikan cara bagaimana objek terlihat pada mata manusia berdasarkan sifat spasial, atau dimensi dan posisi mata relative terhadap suatu Sedangkan⁷
7. **Islam** adalah Agama yang memiliki Hukum untuk mengatur kehidupan Manusia. Islam merupakan agama yang ajarannya luwes, jelas dan dapat dipahami.⁸

B. Latar Belakang

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau

⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008, hlm. 995.

⁵ Chaplin. C. P, *Kamus Psikologi*, Jakarta: Grafindo, 1996, hal. 46.

⁶ Singh Dheeraj & Jain, *Working Process of Time Management in SAP HR Module*, International Journal of Management Research and Reviews, Vol. 3, Iss. 1 (jan 2023).

⁷ Wildana Latif Mahmudi et al., *Kebenaran Ilmiah (Perspektif Ilmu Ekonomi Islam)*, Orbith 16, no. 2 (2020): 139–146

⁸ Heru Juabdin Sada, *Manusia Dalam Perspektif Agama Islam*, (Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 7, Mei 2016) hlm. 136

perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya dan selalu bersemangat tanpa mengeluh dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan.⁹

Setelah dilakukan observasi pada PT. Permodalan Nasional Madani KC. Lampung Timur peneliti mendapatkan informasi secara langsung yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut, karena setelah diadakan pengamatan dilapangan karyawan PT. Permodalan Nasional Madani memiliki tanggung jawab yang cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dorongan dari perusahaan menyebabkan karyawan dituntut untuk mencapai target sehingga mengakibatkan karyawan tersebut harus bekerja walaupun jam kerja sudah selesai. Dari penjelasan karyawan, yang menyatakan bahwa dalam sebuah pekerjaan tentunya sudah ada peraturan yang dibuat, namun dalam bekerja individu harus memiliki inisiatif dalam bekerja terutama dalam mengelola waktu supaya tercapainya sebuah tujuan. Karyawan dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan dalam 1 (satu) bulan bekerja yaitu ditargetkan harus memberikan modal usaha kepada nasabah sebesar Rp 300.000.000,- untuk setiap karyawan dengan jumlah pinjaman maksimal Rp 10.000.000 kepada setiap nasabah, dengan begitu karyawan dituntut untuk menggunakan keterampilannya dalam bekerja terutama dalam manajemen waktu, perilaku kreatif dan upaya karyawan. Keterampilan manajemen waktu yang dimiliki karyawan akan berdampak bagi pelayanan terhadap nasabah dan perusahaan. Karyawan PT. PNM harus memiliki kemampuan dalam manajemen waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya terutama perencanaan (*planning*) yang berguna untuk meminimalisir kendala, dan berupaya untuk menghadapi kendala dengan mempelajarinya terlebih dahulu sebelum bertindak.

⁹ Hadi Prayitno, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BSM Cabang Cirebon*, Bachelor thesis, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, (2015)

Sebuah organisasi, karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien, untuk itu karyawan harus memiliki kemampuan dalam manajemen waktu guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dan untuk mengurangi beban stres dalam bekerja. Kemampuan manajemen waktu merupakan kemampuan untuk mengorganisir dan mengelola waktu yang ingin dikerjakan dalam rentang waktu tertentu. *Time management skills* dapat berguna bagi karyawan agar bisa menyusun perencanaan dan jadwal yang lebih efektif, sesuai dengan kemampuan fisik dan mental, tidak melukai kesehatan, dan terbiasa melakukan semua rencana dan target dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.¹⁰ Manfaat yang didapat dengan adanya Keterampilan Manajemen Waktu yaitu; meningkatkan produktivitas, meningkatnya efisiensi, mengurangi stres, dan meningkatkan peluang untuk mengembangkan diri.

Tekanan waktu merupakan keadaan dimana Karyawan dituntut untuk mempertimbangkan faktor ekonomi (waktu dan biaya). *Time pressure* yang diberikan tersebut dapat menyebabkan stres individual yang muncul dari ketidakseimbangan antara tugas dan waktu yang tersedia serta mempengaruhi etika professional melalui sikap, niat perhatian dan perilaku auditor. Dari Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur waktu. Penelitian tersebut melibatkan beberapa partisipan yang diminta untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam waktu yang terbatas.¹¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu dapat membuat seseorang menjadi lebih terburu-buru dan cenderung mengabaikan tugas-tugas yang kurang penting. Begitu juga dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang.

¹⁰ Kusnul Ika Sandra, *Manajemen Waktu, Efikasi Diri dan Prokrastinasi*, Jurnal Psikologi Indonesia, 2023. Vol.2, No. 3, Hal. 217-222

¹¹ Lufityanto dan Winkielman, The role of working memory in affective decision-making: Examining the affective heuristics hypothesis, *Cognition and Emotion*, Vol. 27, No. 8, Hal. 1352-1363., 2013.

Penelitian ini melibatkan partisipan yang diberikan tugas untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang terbatas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan waktu yang terlalu tinggi dapat mengurangi kinerja dan produktivitas seseorang.¹²

Dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan melakukan tugas-tugas yang penting. Oleh karena itu, penting bagi seseorang untuk belajar mengelola waktu mereka dengan baik, dan mencari cara untuk mengurangi tekanan waktu yang terlalu tinggi agar tetap dapat produktif dan efisien dalam bekerja.

Creative behaviors, atau perilaku kreatif, merujuk pada kemampuan seseorang untuk memproduksi ide-ide baru, solusi-solusi inovatif, dan gagasan-gagasan orisinal. Perilaku kreatif melibatkan proses kognitif dan berfokus pada kemampuan untuk berpikir di luar kotak dan membuat asosiasi antara ide-ide yang tidak lazim. Dari penelitian terdahulu menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan manajemen waktu yang lebih baik.¹³ Penelitian ini juga menunjukkan bahwa individu yang kreatif lebih mampu dalam memecahkan masalah dan menghasilkan ide-ide baru dalam mengelola waktu mereka. Begitu juga dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa kreativitas dan manajemen waktu saling terkait secara positif, dengan kreativitas yang lebih tinggi memprediksi keterampilan manajemen waktu yang lebih baik. Studi ini menyarankan bahwa individu yang kreatif mungkin lebih mampu untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cara yang lebih efektif, yang membantu mereka mengelola waktu mereka dengan lebih baik.¹⁴

¹² Choi & Choi, *The Relationship between Time Pressure and Time Management Skills in the Manufacturing Industry*, Journal Sustainability, 2018.

¹³ Kusuma, Y. S., & Rahardja, U., *The Correlation Between Creativity and Time Management Skills of College Students*, Journal of Education and Learning, 2019.

¹⁴ Li, X., Liu, J., & Li, H., *The Relationship Between Creativity and Time Management Skills: The Mediating Role of Work Engagement*. Frontiers in psychology, 2019.

Effort behaviors atau perilaku usaha juga memiliki pengaruh terhadap keterampilan manajemen waktu. Dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu yang berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan mereka dengan tekun dan konsisten, cenderung memiliki keterampilan manajemen waktu yang lebih baik. Mereka yang menerapkan perilaku usaha yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, mampu mengelola waktu mereka dengan lebih efektif dan mengoptimalkan penggunaan waktu yang tersedia. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan-tujuan mereka cenderung lebih efektif dalam mengelola waktu mereka daripada individu yang hanya mengandalkan motivasi eksternal.¹⁵ Begitu juga dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa perilaku usaha dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, berkontribusi positif terhadap keterampilan manajemen waktu. Mereka menemukan bahwa individu yang berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi, mampu mengelola waktu mereka dengan lebih efektif dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam jangka waktu yang diberikan.¹⁶

Secara keseluruhan penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku usaha dan ketekunan berkontribusi positif terhadap keterampilan manajemen waktu, dengan individu yang berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan mereka dengan tekun dan konsisten, cenderung lebih efektif dalam mengelola waktu mereka dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Keterampilan manajemen waktu adalah kemampuan seseorang untuk mengelola waktu mereka secara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keterampilan ini menjadi sangat penting dalam lingkungan kerja dan pendidikan yang seringkali memerlukan produktivitas yang tinggi dan

¹⁵ Karoly, P. M., & Ruegg, R., *Putting effort into time management: The influence of effortful experiences on time management behavior*. Journal of vocational behavior, 2014.

¹⁶ Anthonissen, A. C., Vermeeren, B., & Schouteden, M., *The relationship between time pressure, effort investment, and time management behavior*. Journal of Business and Psychology, 2019.

memenuhkan tenggat waktu yang ketat. Namun, faktor-faktor tertentu seperti tekanan waktu, perilaku kreatif, dan perilaku upaya dapat memengaruhi keterampilan manajemen waktu seseorang.

Pada saat ini, banyak penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan manajemen waktu. Namun, penelitian yang terbatas telah dilakukan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti tekanan waktu, perilaku kreatif, dan perilaku upaya mempengaruhi keterampilan manajemen waktu seseorang secara bersamaan. Penelitian juga perlu dilakukan untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi keterampilan manajemen waktu dalam konteks tugas-tugas yang berbeda.

Oleh karena itu, penelitian tentang Pengaruh *Time Pressure*, *Creative Behaviors*, dan *Effort Behaviors* terhadap *Time Management Skills* sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan manajemen waktu, dapat membantu individu dan organisasi untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan PT. PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur ini. Sehingga membawa dampak baik bagi individu dan perusahaan.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang diteliti, sehingga penelitian ini difokuskan pada karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur. Faktor-faktor yang mempengaruhi yang hanya berkaitan dengan variabel yaitu, *Time Pressure*, *Creative Behaviors*, dan *Effort Behaviors* terhadap *time Management skills*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang dapat diuraikan sebagai rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Time Pressure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management skills* pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur?
2. Apakah *Creative Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skills* pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur?
3. Apakah *Effort Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skills* pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur?
4. Bagaimana *Time Pressure*, *Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan secara *Simultan* terhadap *Time Management Skills* pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur?
5. Bagaimana Perspektif Islam terkait *Time pressure*, *Creative Behaviors*, dan *Effort Behaviors* terhadap *Time Management Skills* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, berikut tujuan penelitian yang ingin di capai:

1. Untuk mengetahui apakah *Time Pressure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management skills* pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui apakah *Creative Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skills* pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur.

3. Untuk mengetahui apakah *Effort Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skills* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui bagaimana *Time pressure*, *Creative Behaviors*, dan *Effort Behaviors* secara bersamaan (*simultan*) dapat berpengaruh positif dan signifikan *Time Management Skills* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur.
5. Untuk melihat dan mengetahui bagaimana Perspektif Islam terkait berpengaruhnya *Time pressure*, *Creative Behaviors*, dan *Effort Behaviors* terhadap *Time Management Skills* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis
Penelitian mengenai pengaruh time pressure, creative behaviors, dan effort behaviors terhadap time management skills dalam perspektif Islam diharapkan dapat berguna bagi penelitian – penelitian dengan tema yang sama atau relevan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen bisnis syariah.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti
Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama menempuh studi manajemen bisnis syariah ke dalam karya nyata. Selain itu peneliti dapat mengetahui permasalahan dalam perilaku organisasi yang ada di dalam manajemen bisnis syariah khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia/insani.

- b. Bagi Masyarakat
 Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru mengenai manajemen sumber daya manusia/insani khususnya dalam perilaku organisasi serta solusi yang tepat untuk dilakukan.
- c. Manajemen Bisnis Syariah
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau referensi kepada manajemen bisnis syariah pada umumnya untuk meningkatkan pengetahuan manajemen sumber daya manusia/insani pada bidang perilaku organisasi.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir :

No	Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Devi Wulandari (2015)	Pengaruh Tekanan Waktu, Tindakan Supervisi dan, Risiko Audit Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit Pada Auditor KAP di Surakarta dan Yogyakarta.	Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa hasil uji t- hitung menyatakan bahwa variabel time pressure tidak berpengaruh terhadap penghentian prematur atas prosedur audit, sedangkan tindakan supervisi dan risiko audit berpengaruh

			terhadap penghentian prematur atas prosedur audit. ¹⁷
2	Julita Pikirang, Harijanto Subijono, Heince R.N Wokas, (2017)	Pengaruh Tekanan Waktu, Independensi dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Sangihe.	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tekanan waktu dan <i>independensi</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan variabel Etika berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. ¹⁸
4	Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, dan Tukijan (2019)	Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan jika variabel kreativitas perilaku inovatif secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. ¹⁹
5	Defi Rianto, Bambang Suyadi, Titin Kartini,	Perilaku Kreatif Dan Inovatif Petani Dalam Usaha Budidaya	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan perilaku kreatif ditunjukkan

¹⁷ Devi Wulandari, *Pengaruh Tekanan Waktu, Tindakan Supervisi dan, Risiko Audit Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit Pada Auditor KAP di Surakarta dan Yogyakarta*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2015

¹⁸ Julita Pikirang, Harijanto Subijono, Heince R.N Wokas. *Pengaruh Tekanan Waktu, Independensi dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Sangihe*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern, Vol.2., 2017.

¹⁹ Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, dan Tukijan., *Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No.47, th 2019

	(2018)	Buah Belimbing di Kelurahan Karangasari Kecamatan Sukorejo Kota Blitar.	dengan sensitif terhadap masalah, menghasilkan ide, memiliki motivasi, dan terbuka. Perilaku inovatif petani belimbing tersebut ditunjukkan dengan menghasilkan produk dan mengembangkan produk olahan belimbing dengan melakukan inovasi berbasis modulasi, inovasi berbasis ukuran, inovasi berbasis kemasan, dan inovasi berbasis pengurangan upaya. ²⁰
6	Nur Kholisa (2012)	Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara manajemen waktu dengan efektivitas kerja. ²¹
7	Anisa Puji Harlina, Suharso, Maria Theresia, Sri Hartati (2014)	Mengembangkan Kemampuan Manajemen Waktu Melalui Layanan Penguasaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata kemampuan manajemen waktu setelah diberi layanan penguasaan konten

²⁰ Defi Rianto, Bambang Suyadi, Titin Kartini, *Prilaku Kreatif Dan Inovatif Petani Dalam Usaha Budidaya Buah Belimbing di Kelurahan Karangasari Kecamatan Sukorejo Kota Blitar*, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol 12, No 1, 2018.

²¹ Nur Kholisa, *Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan.*, Journal of Social and Industrial Psychology, Vol.1, No.1, 2012

		Konten Dengan Teknik Kontrak Prilaku.	dengan teknik kontrak perilaku mengalami perkembangan daripada sebelumnya. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya layanan penguasaan konten dengan teknik kontrak perilaku yang diberikan berpengaruh terhadap perkembangan kemampuan manajemen waktu. ²²
8	Mustika Dwi Mulyani (2013)	Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dengan self regulated learning pada mahasiswa yang menyusun skripsi jurusan Psikologi dan Bimbingan Konseling Universitas Negeri Semarang. ²³
9	Shofiyanti Nur Zuama	Pengaruh Kebiasaan Yang	Berdasarkan hasil analisis data penelitian

²² Anisa Puji Harlina, Suharso, Maria Theresia, Sri Hartati., *Mengembangkan Kemampuan Manajemen Waktu Melalui Layanan Penguasaan Konten Dengan Teknik Kontrak Prilaku.*, Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application, Vol.3, No.1, 2014.

²³ Mustika Dwi Mulyani, *Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa*, Educational Psychology Journal, Vol.2 No.1, 2013.

	dan Muraeni Mursanib (2014)	Efektif Terhadap Kemampuan Mengelola Waktu Pribadi Pada Mahasiswa.	tersebut ditemukan bahwa kebiasaan yang efektif mempengaruhi kemampuan mengelola waktu pribadi pada mahasiswa dan berarti bahwa kebiasaan yang efektif berpengaruh dalam membentuk kemampuan mengelola waktu pribadi. ²⁴
--	-----------------------------	--	---

Tabel 1.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan

Sumber : Data diolah Oleh Penulis (2023).

Berdasarkan tabel 1.1 tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan. Penulis juga menyajikan persamaan dan perbedaan menurut peneliti yang lain dengan penelitian penulis. Hal itu akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Devi Wulandari (2015) dengan judul “Pengaruh Tekanan Waktu, Tindakan Supervisi dan, Risiko Audit Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit Pada Auditor KAP di Surakarta dan Yogyakarta”.

Persamaan:

Pada variabel X^1 yaitu Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Perbedaan:

Pada variabel X^2, X^3 , dan variabel Y yang digunakan penulis. Dan juga tidak dikaitkan kedalam perspektif Islam, selain itu juga lokasi penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan Julita Pikirang, *et al*, (2017) yang berjudul “Pengaruh Tekanan Waktu, Independensi

²⁴ Shofiyanti Nur Zuama dan Muraeni Mursanib, *Pengaruh Kebiasaan Yang Efektif Terhadap Kemampuan Mengelola Waktu Pribadi Pada Mahasiswa*. Jurnal Untad, 2014.

dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Sangihe”.

Persamaan:

Pada variabel X^1 yaitu Tekanan Waktu (*Time Pressure*)

Perbedaan:

Pada variabel X^2, X^3 , dan variabel Y yang digunakan penulis. Dan juga tidak dikaitkan kedalam perspektif Islam.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, dan Tukijan (2019) yang berjudul “Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”.

Persamaan:

Terdapat pada variabel X yang sama-sama membahas tentang kreativitas (prilaku kreatif)

Perbedaan:

Perbedaan pada penelitian tersebut adalah pada variabel X^2 dan Pada penelitian tersebut menggunakan 2 variabel X, sedangkan penulis menggunakan 3 variabel X. dan perbedaan selanjutnya terletak pada variabel terikat atau variabel Y.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Defi Rianto, *et al*, (2018) yang berjudul “Prilaku Kreatif Dan Inovatif Petani Dalam Usaha Budidaya Buah Belimbing di Kelurahan Karang Sari Kecamatan Sukorejo Kota Blitar”.

Persamaan:

Pada variabel X yaitu Prilaku Kreatif (*Creative Behaviors*)

Perbedaan:

Terletak pada variabel Y dan objek penelitian, dan juga tidak dikaitkan kedalam perspektif Islam.

5. Penelitian yang dilakukan Nur Kholisa (2012) yang berjudul “Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan”.

Persamaan:

Terletak pada Variabel Manajemen Waktu.

Perbedaan:

Pada penelitian tersebut hanya menggunakan 1 variabel X, sedangkan penulis menggunakan 3 variabel X.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Puji Harlina, et al, (2014) yang berjudul “Mengembangkan Kemampuan Manajemen Waktu Melalui Layanan Penguasaan Konten Dengan Teknik Kontrak Prilaku”.

Persamaan:

Terletak pada variabel kemampuan manajemen waktu (*Time Management Skills*)

Perbedaan:

Perbedaan penelitian ini yaitu pada metode yang digunakan dan juga pada penelitian ini tidak dikaitkan kedalam perspektif Islam.

7. Penelitian yang dilakukan Mustika Dwi Mulyani (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa”.

Persamaan:

Terletak pada variabel kemampuan manajemen waktu (*Time Management Skills*)

Perbedaan:

Pada penelitian tersebut hanya menggunakan 1 variabel X dan 1 Variabel Y, sedangkan penulis menggunakan 3 variabel X dan dikaitkan dalam perspektif Islam.

8. Penelitian yang dilakukan Shofiyanti Nur Zuama dan Muraeni Mursanib (2014) yang berjudul “Pengaruh Kebiasaan Yang Efektif Terhadap Kemampuan Mengelola Waktu Pribadi Pada Mahasiswa”.

Persamaan:

Terletak pada variabel Y, yaitu kemampuan mengelola waktu atau kemampuan manajemen waktu (*time management skills*)

Perbedaan:

Terletak pada variabel X. dan juga pada penelitian tersebut hanya menggunakan 1 variabel bebas, sedangkan penulis menggunakan 3 variabel bebas.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman abstrak, halaman pernyataan orisinalitas, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran.

2. Bagian Utama Skripsi.

Bagian utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi mengenai pemaparan beberapa hal berikut yaitu penegasan judul yang berguna untuk memperjelas kata demi kata yang terkandung dalam judul penelitian ini, latar belakang masalah yaitu alasan yang menjelaskan permasalahan yang melatarbelakangi terciptanya penelitian, identifikasi dan batasan masalah yaitu acuan yang digunakan dalam membatasi masalah dalam penelitian ini, rumusan masalah adalah permasalahan yang menjadi pembahasan utama dalam penelitian, kemudian tujuan penelitian yang akan menjadi jawaban hasil dalam penelitian ini, manfaat penelitian yang dapat digunakan dalam mengembangkan informasi dan ilmu pengetahuan, sedangkan kajian penelitian terdahulu yang relevan berguna sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian, kemudian yang terakhir pada bab ini yaitu sistematika penulisan yang berguna untuk mempermudah susunan dalam penulisan skripsi ini.

BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelesaian penelitian ini, dalam hal ini teori yang akan dibahas yaitu mengenai akun kuliner lampung sebagai media promosi, teori keputusan pembelian dan teori persepsi harga. Pada bab ini juga berisi tentang pemaparan hipotesis yang diajukan oleh peneliti berdasarkan kajian penelitian sebelumnya.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai gambaran dalam penyelesaian penelitian dengan memuat proses pelaksanaan dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun yang akan dibahas pada bab ini adalah waktu dan tepat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel yang digunakan, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data serta uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini berisi uraian mengenai deskripsi data penelitian yang telah diperoleh, serta pembahasan dari hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh peneliti untuk mendapatkan hasil akhir dalam penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini adalah bagian terakhir atau penutupan yang terdapat dalam skripsi ini. Dalam bab ini peneliti akan membahas kesimpulan serta saran atas penelitian yang telah dilaksanakan, dalam kesimpulan peneliti akan membahas pendapat atau pandangan peneliti tentang hal yang telah diteliti dan saran berisi usulan dari peneliti yang mungkin bisa menambah serta memperbaiki penelitian yang akan datang.

3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar rujukan dan lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori manajemen ilmiah mula-mula dikembangkan oleh Federick Winslow Taylor sekitar tahun 1900an. Taylor terkenal sebagai Bapak Manajemen Ilmiah karena hasil penelitiannya yang telah dibukukan dalam karyanya “principles scientific management” tentang usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan waktu dan gerak pada tahun 1886, dijadikan sebagai pegangan penting bagi para buruh dan manajer. Dalam penelitiannya itu, ia berpendapat bahwa efisiensi perusahaan rendah karena banyak waktu dan gerak-gerak buruh yang tidak produktif.²⁵

Arti pertama, manajemen ilmiah merupakan penerapan ilmiah metode studi, analisa dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Arti kedua, manajemen ilmiah adalah seperangkat mekanisme-mekanisme atau teknik-teknik “*a bag of trick*” untuk meningkatkan efisiensi kerja organisasi dan untuk mencapai efisiensi dan keefektifan organisasi. Ia berasumsi bahwa manusia harus diperlakukan seperti mesin. Dalam bekerja, setiap manusia harus diawasi oleh supervisor secara efektif dan efisien.

Gerakan Taylor terkenal dengan gerakan efisiensi kerja. Untuk menjawab berbagai pertanyaan seperti apakah ada satu cara kerja terbaik “*the one best way of doing job*” dia mengajukan sekelompok prinsip-prinsip yang menjadi intinya manajemen ilmiah. Taylor terkenal dengan rencana peng-upahan yang merangsang “*differential rate system*”, yang menghasilkan turunya biaya dan meningkatnya produktivitas, mutu, pendapatan pekerja dan semangat kerja karyawan.

²⁵ Dr. H. B. Siswanto, “Pengantar Manajemen”, (Bandung: Bumi Aksara, 2005) hlm.32

Taylor menuangkan gagasan-gagasannya dalam tiga judul makalah, yaitu : *Shop Management*, *The Principle of Scientific Management*, dan *Testimony Before the Special House Committee*, yang dirangkum dalam sebuah buku yang berjudul *Scientific Management*. Untuk menerapkan keempat prinsip ini, Taylor mensyaratkan perlunya satu revolusi mental dikalangan manajer dan karyawan. Prinsip-prinsip dasar manajemen ilmiah menurut Fedrick Winslow Taylor yang menurutnya mendasari pendekatan manajemen ilmiah adalah :²⁶

- a. Pengembangan manajemen ilmiah yang sebenarnya sehingga metode yang terbaik untuk melakukan setiap pekerjaan dapat ditentukan;
- b. Seleksi secara ilmiah terdapat para pekerja sehingga setiap pekerja dapat diberi tanggung jawab atas tugas yang paling cocok bginya;
- c. Pendidikan dan pengembangan ilmiah untuk bawahan;
- d. Kerjasama yang erat dan bersahabat antara manajemen dan bawahan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM diartikan sebagai fungsi manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.²⁷ MSDM meliputi aktivitas-aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir, penggajian, manajemen kinerja, dan manajemen konflik.

²⁶ Ibid

²⁷ Mondy dan Martocchio. Human Resource Management. Pearson Education.E-Book.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.” Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda.²⁸

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen ke-organisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.²⁹ Filatotchev (2011) mengkasifikasikan fungsi MSDM kedalam dua bagian yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagaimana tertuang pada tabel dibawah ini:

²⁸ Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, 2009.

²⁹ Dr. Nasir, S.Pd., M.Pd,dkk. ”Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek)”. ALFABETA,Bandung,2020. Hlm.30

**Tabel 2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia
Menurut Flippo**

Fungsi Manajerial	Fungsi Operasional
Fungsi perencanaan	Fungsi pengadaan
Fungsi pengorganisasian	Fungsi pengembangan
Fungsi pengarahan	Fungsi pemberian
Fungsi pengkoordinasian	kompensasi
Fungsi pengontrolan dan pengawasan	Fungsi integrasi
	Fungsi pemeliharaan

Sumber : Data diolah Penulis (2023)

4. Perilaku Kerja Karyawan

Di dalam diri seorang manusia terdapat perilaku atau behavior yang berasal dari oleh dalam diri seseorang tersebut yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi seperti yang di ungkapkan oleh Siagian dalam bukunya “Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi”³⁰ (2006) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti faktor genetik yang merupakan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir dan merupakan turunan atau bawaan dari kedua orang tuanya seperti kecerdasan, sifat pemaarah atau penyabar dan sebagainya.

Perilaku kerja inilah yang akan menjadi faktor dasar yang wajib dan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat mengerti serta memahami perilaku kerja yang ditimbulkan saat karyawan bekerja karena hal ini akan mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam perjalanan bisnisnya. Menurut Theedens (1996) perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap

³⁰ Siagian, S.P. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

karyawan itu sendiri.³¹ Perilaku kerja juga bisa dilihat lewat perbedaan gender, menurut Gray (2003) untuk menciptakan perilaku kerja yang baik harus memperhatikan komunikasi pria dan wanita, perasaan di tempat kerja menetapkan batasan dalam tiap perilaku kerja, serta mengingat berbagai perbedaan yang ada.³²

Dengan mengerti perilaku kerja para karyawan, perusahaan akan mudah dalam mengatur serta memahami para karyawannya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat profit kepada perusahaan. Menurut Sinamo (2002) perusahaan akan sukses jika para karyawannya dapat menjalankan 8 paradigma kerja utama yaitu bekerja tulus, bekerja tuntas, bekerja benar, bekerja keras, bekerja serius, bekerja kreatif, bekerja unggul, dan bekerja sempurna.³³ Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan antara lain:³⁴

a. Faktor Genetik,

Yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemarah, penyabar dan lain-lain.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari.

³¹ Theedens, D. *Buku pedoman permainan sasando*, Kupang: Pengharapan Karya Abadi.19996.

³² Gray, J., *Mars and venus in the workplace*, Jakarta : Gramedia.2003.

³³ Sinamo, J.H., *Etos kerja:21 etos kerja profesional di era digital global*. 2002.

³⁴ Siagian, S.P., *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

c. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.

d. Faktor Pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Dalam dunia industri manajemen sumber daya manusia menjadi satu hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi bisnis, terutama untuk melakukan kegiatan produksi, pemasaran, dan terlebih untuk menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Melalui manajemen, suatu organisasi berusaha melakukan inovasi-inovasi baru guna keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Antonio (2007)³⁵, berpendapat bahwa manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek manajemen, dalam pandangan islam merupakan manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Manajemen harus memanusiakan manusia dan menempatkannya sebagai fokus, tidak hanya sebagai faktor produksi semata.

Sebuah organisasi tidak boleh menganiaya bawahannya, tetapi harus menekankan pentingnya kejujuran dan kepercayaan, hingga terlahir hubungan antara atasan dan bawahan yang berlandaskan pada kesepakatan yang adil untuk untuk suatu tujuan bersama. Pemimpin harus

³⁵ Antonio, Muhammad Syafii. *Islamic Bank in Indonesia*, Thesis of Doctor of Philosophy degree. Melbourne: The University of Melbourne, Australia. 2003

bertanggung jawab sepenuhnya atas segala kebutuhan karyawan yang merupakan sumber daya yang tak ternilai³⁶.

Memberikan kepercayaan atas kejujuran karyawan penting dilakukan agar seluruh elemen yang ada dalam organisasi merasa memiliki tanggung jawab atas keberhasilan tujuan yang hendak dicapai. Bukan saling lempar tanggung jawab karena sibuk beraktifitas di luar organisasi. Untuk itu, memberikan kompensasi (*reward*) yang setimpal bagi seluruh sumber daya yang dikerahkan merupakan hal yang pantas dilakukan, terutama jika melihat besarnya tanggung jawab mereka pada keluarga. Demikian pula penting dilakukan upaya-upaya mewujudkan kesejahteraan dengan memenuhi hak-hak karyawan seperti hak beristirahat, berkumpul bersama keluarga dan hak memperoleh kesehatan.

Terciptanya kondisi masyarakat Islam diyakini akan selalu membawa individu seorang muslim dalam kesadaran bahwa Allah selalu menyertainya dalam setiap langkah, sehingga apapun yang dilakukan akan dimintai pertanggungjawabannya. Nilai-nilai yang telah terbentuk inilah yang akan menciptakan etika Islam dalam bermasyarakat. Setiap individu muslim akan selalu membawanya, dimana pun berada, di dalam maupun di luar organisasi.³⁷

Melalui asumsi tersebut diharapkan lembaga tersebut akan mudah untuk menerima dan memulai perubahan dalam sistem manajemennya terutama pada sistem manajemen sumber daya manusia dengan memasukkan nilai-nilai manajemen syariah, yakni nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab (amanah) dan profesionalisme serta memberlakukan SDM sebagai bagian dari interaksi sosialnya dengan menciptakan budaya kerja yang bersumber pada ajaran Islam.

³⁶ Ruslan Abd. Ghofur. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. Jurnal MUQTASID Vol 1. No 1, Thn. 2010

³⁷ Ibid

Pada hakikatnya manajemen merupakan sistem yang terbuka dan universal, tak terkecuali manajemen syariah, yang dapat dimasuki oleh nilai, norma dan etika dari dan oleh berbagai sumber, karena manajemen terlahir dari kondisi masyarakat yang selalu berkembang dan berubah. Masyarakat selalu membutuhkan manajemen penyelesaian terhadap permasalahan yang mereka hadapi, bukan malah menimbulkan masalah baru, sehingga satu hal yang mesti diingat bahwa manajemen sumber daya manusia haruslah mengedepankan keadilan dan mendudukan manusia pada fitrah kemanusiaannya.

B. *Time Pressure*

1. *Teori Time Pressure*

Robert Karasek adalah seorang peneliti yang dikenal karena mengembangkan Job Demand-Control Model (Model Tuntutan-Kendali Pekerjaan). Teori ini menggambarkan hubungan antara tuntutan pekerjaan, tingkat kendali yang dimiliki individu terhadap pekerjaan tersebut, dan dampaknya terhadap kesejahteraan dan stres kerja.³⁸

Menurut teori Karasek, tekanan waktu dapat dianggap sebagai salah satu aspek dari tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan dapat mencakup tekanan waktu yang tinggi, deadline yang ketat, dan tugas yang membutuhkan kerja cepat. Di sisi lain, tingkat kendali yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya mencakup sejauh mana mereka memiliki tonomi, kebebasan, dan sumber daya untuk mengelola waktu mereka sendiri.

Menurut teori ini, ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa adanya tingkat

³⁸ Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. "The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics". *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. 1998.

kendali yang memadai, terjadilah ketidakseimbangan yang dapat meningkatkan risiko stres kerja dan dampak negatif pada kesejahteraan. Karasek menggambarkan empat kondisi kerja yang berbeda berdasarkan kombinasi tingkat tuntutan pekerjaan dan tingkat kendali antara lain; kondisi rendah, kondisi sedang, kondisi pasif dan kondisi aktif. Model Tuntutan-Kendali Pekerjaan Karasek memberikan kerangka kerja yang bermanfaat untuk memahami bagaimana tekanan waktu dalam konteks tuntutan pekerjaan dan tingkat kendali dapat mempengaruhi kesejahteraan dan stres kerja individu.

2. Pengertian *Time Pressure*

Tekanan waktu (*time pressure*) adalah suatu kondisi dimana karyawan mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.³⁹ Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran dan akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang terjadi pada perikatan audit karena keterbatasan sumber daya berupa waktu yang dialokasikan untuk melaksanakan seluruh tugas audit. Tekanan waktu menyebabkan timbulnya stress akibat tidak seimbangnya tugas dan waktu yang tersedia serta mempengaruhi etika auditor.⁴⁰ Tekanan waktu memiliki dua dimensi yaitu :

- a. *Time Budget Pressure*. Yaitu merupakan keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun, atau

³⁹ Maulina, Mutiara. Ratna Angraini dan Choirul Anwar, *Pengaruh Tekanan Waktu dan Tindakan Supervise Terhadap Penghentian Prematur atas Prosedur Audit (Studi pada Auditor di KAP Wilayah Jakarta Selatan)*. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto, 2010.

⁴⁰ Fonda, Ausella Jean. *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Tipe Kepribadian Auditor, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. 2014.

terdapat pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat.

- b. *Time Deadline Pressure*. Merupakan kondisi dimana auditor dituntut untuk menyelesaikan tugas audit tepat pada waktunya.⁴¹

Adanya batasan waktu tersebut, auditor merasa adanya tekanan waktu dalam menemukan temuan audit sebagai bukti laporan audit. Tekanan waktu dapat menyebabkan penurunan kualitas audit, karena adanya *time budget pressure* dan *time deadline pressure*. Tekanan waktu ditunjukkan untuk auditor dalam melakukan efisiensi terhadap waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku.⁴² Anggaran waktu audit yang ketat dapat mengakibatkan auditor merasakan tekanan dalam pelaksanaan program audit akibat ketidakseimbangan antara anggaran waktu audit yang tersedia dan waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian program audit. Seorang karyawan yang bekerja dalam tekanan waktu sangat mempengaruhi kinerjanya.⁴³ Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya tekanan waktu adalah persaingan fee, kemampuan laba perusahaan, dan keterbatasan personil. Karyawan yang menghadapi tekanan waktu dapat merespon dalam dua cara yaitu dengan bekerja lebih keras, atau semakin efisien dalam menggunakan waktu.

⁴¹ Julita Pikirang, Harijanto Sabijono, dan Heince R.N Wokas., *Pengaruh Tekanan Waktu, Independensi dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Sangehe*, Jurnal Riset Akuntansi Doing Concern, Vol 12, No 2, (1017).

⁴² Florensia, *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Dan Sikap Skeptisme Profesional Auditor Dalam Keberhasilan Mendeteksi Kecurangan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. 2012.

⁴³ Voedha Dandi, Kamaliah, Devi Safitri., *Pengaruh Beban kerja, Pelatihan dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan*, Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Vol 4, No 1, (2017).

3. Tujuan *Time Pressure*

Tujuan dari adanya *Time Pressure* atau Tekanan waktu yaitu untuk menentukan dan mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁴⁴ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang.⁴⁵

Adanya tekanan waktu menyebabkan seseorang dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan segera. Tekanan waktu yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mengurangi biaya pengerjaan, semakin cepat waktu pengerjaan, maka biaya pelaksanaan akan semakin kecil. Adanya tekanan waktu yang diberikan kepada karyawan, secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

4. Indikator *Time Pressure*

Pengukuran kinerja melalui tekanan waktu dapat diukur melalui ketepatan waktu, pemenuhan target dengan waktu yang ditentukan, kelonggaran waktu audit, dan beban yang ditanggung dengan keterbatasan

⁴⁴ Khaerunnisa, *Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Makassar*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017. <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>

⁴⁵ Hasibuan, Abdul Muis, Rita Nuralina, and Agus Wahyudi. "Analisis kinerja dan daya saing perdagangan biji kakao dan produk kakao olahan Indonesia di pasar internasional." *Jurnal tanaman industri dan penyegar* 3.1 (2012): 57-70.

waktu.⁴⁶ Ada pun penjelasan ke empat hal tersebut dijadikan penulis sebagai indikator dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Ketepatan Waktu (*Timelines*)
Ketepatan waktu menunjukkan rentang waktu antara penyaji informasi yang diinginkan serta frekuensi pelaporan informasi. Informasi tepat waktu akan mempengaruhi kemampuan manajemen dalam merespon setiap kejadian dan permasalahan.
- b. Pemenuhan Target Dengan Waktu Yang Ditentukan
Menunjukkan rentang waktu penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan dan anggaran yang ditentukan.
- c. Kelonggaran Waktu, menunjukkan rentang waktu pekerjaan yang efisien dan efektif dalam melakukan tugas.
- d. Beban yang ditanggung dengan keterbatasan waktu
Menunjukkan penugasan yang rumit atau berat untuk menyelesaikan dengan waktu yang tidak realistis.

5. *Time Pressure dalam Prespektif Islam*

Memanfaatkan waktu merupakan amanat Allah SWT kepada makhluknya. Bahkan, manusia dituntut untuk mengisi waktu dengan berbagai amal dan mempergunakan potensinya, karena manusia diturunkan ke dunia ini adalah untuk beramal. Agama melarang mempergunakan waktu dengan main-main atau mengabaikan yang lebih penting. Nampaknya waktu dan amal tidak dapat dipisahkan.⁴⁷ Sekarang ini, banyak ditemui orang yang suka menyalahkan waktu atau setidaknya mengkambing hitamkan waktu ketika

⁴⁶ Indiarty, Andi., *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Kode Etik, Tekanan Waktu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Penelitian pada KAP di Kota Tasik Malaya)*. Skripsi. Tasik Malaya, Jawa Barat. 2014

⁴⁷ Fahmi Idris, *Nilai dan Makna Kerja dalam Islam* (Jakarta: Nuansa Madani, 1999), 153.

mengalami kegagalan. Islam sebenarnya tidak pernah mengenal waktu sial atau waktu untung. Sial dan untung sangat ditentukan oleh baik dan tidaknya usaha seseorang, karena waktu bersifat netral dan waktu tidak pernah berpihak pada siapapun.⁴⁸ Dalam Q.S. Al-Ashr ayat: 1 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ

Artinya : “*Demi Masa*” (Q.S. Al-Ashr: 1)

Allah Swt. memulai surat *al-‘ashr* dengan bersumpah *wa al-‘ashr* (Demi masa), untuk membantah anggapan sebagian orang yang mempersalahkan waktu dalam kegagalan mereka. Tidak ada sesuatu yang dinamai masa sial atau masa mujur, karena yang berpengaruh adalah kebaikan dan keburukan usaha seseorang. Dan inilah yang berperan di dalam baik atau buruknya akhir suatu pekerjaan, karena masa selalu bersifat netral. Kata *ashr* memberi kesan bahwa saat-saat yang dialami oleh manusia harus diisi dengan kerja memeras keringat dan pikiran.⁴⁹

Dalam islam sudah diatur semua yang berhubungan dengan waktu, perilaku dalam islam mengajarkan umatnya untuk bekerja keras untuk memperoleh sesuatu yang bermanfaat. Tekanan waktu dapat terjadi karena adanya keinginan untuk mengontrol hasil yang ingin dicapai. Dalam hal ini, Islam mengajarkan bahwa manusia wajib berusaha, namun Allah yang menentukan

C. *Creative Behaviors*

1. *Teori Creative Behaviors*

Salah satu teori perilaku kreatif adalah teori yang dikembangkan oleh Amabile pada tahun 1983. Salah satu karyanya yang berkaitan dengan *creative behaviors* yaitu

⁴⁸ Yusuf Al-Qardhawi, “*al-Waqtu fi Hayati al-Muslim*”, ter. Ali Imron, *Waktu Adalah Kehidupan* (Yogyakarta: Mardhiyah Press, 2005), hlm. 1

⁴⁹ Luluul Wardah, *Konsep Waktu Dalam Al-Qur’an (Study tafsir Tamatik)*, Skripsi IAIN Ponorogo, 2018.

“*The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization*” tentang model yang menjelaskan bagaimana individu menghasilkan ide-ide kreatif dalam konteks pekerjaan atau tugas tertentu.

Menurut Amabile, ada tiga komponen utama yang mempengaruhi perilaku kreatif seseorang:⁵⁰

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan dan minat yang muncul dari dalam diri individu untuk terlibat dalam aktivitas kreatif. Individu yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif.

b. Keterampilan domain

Keterampilan domain melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang spesifik dalam suatu bidang. Semakin tinggi tingkat keterampilan domain, semakin besar kemungkinan individu untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang bidang tersebut.

c. Keterampilan kreatif

Keterampilan kreatif meliputi kemampuan dalam merumuskan ide-ide baru, menggabungkan konsep yang tidak biasa, melihat hubungan yang tidak jelas, dan berpikir divergen. Keterampilan ini dapat dikembangkan melalui latihan, pemikiran reflektif, dan eksplorasi ide-ide baru.

2. Pengertian *Creative Behaviors*

Creative behaviors atau perilaku kreatif adalah suatu bentuk aktivitas atau tindakan yang menghasilkan ide, gagasan, produk, atau layanan baru yang dianggap orisinal dan bermanfaat. *Creative behaviors* meliputi

⁵⁰ Teresa Amabile "The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization". *Journal of Personality and Social Psychology*. 1983.

kemampuan individu untuk menghasilkan ide baru yang dianggap unik dan orisinal, serta dapat diterapkan dalam konteks yang berguna untuk organisasi.

Perilaku kreatif adalah proses mental yang berasal dari imajinasi dan meliputi beberapa proses mental yang saling terkait. Proses-proses ini belum sepenuhnya diuraikan oleh fisiologi. Kualitas kreativitas dapat dinilai dari hasil akhir dan ini adalah proses yang berkembang dari waktu ke waktu dan yang ditandai dengan orisinalitas, oleh kemampuan beradaptasi dan kemungkinan realisasi nyata. Prilaku kreatif dapat dikembangkan dan ditingkatkan, seperti halnya semua kapasitas manusia. Ada banyak teknik untuk mengembangkan dan meningkatkan kapasitas kreatif, misalnya, brainstorming (dalam kelompok), berpikir lateral, peta mental, pemilihan ide, kuantifikasi ide, klasifikasi ide, peta konseptual, dan diagram Ishikawa.⁵¹

Kreativitas dan inovasi sering digunakan secara bergantian, dalam literatur manajemen kreativitas karyawan semakin dikonseptualisasikan sebagai prasyarat dan titik awal untuk berinovasi. Kinerja kreatif mengacu pada produk, gagasan dan sebagainya yang diproduksi pada tingkat individu, sedangkan inovasi mengacu pada keberhasilan penerapan produk ini di tingkat organisasi.⁵² Penelitian lain juga mengemukakan bahwa untuk mempertahankan pertumbuhan dan kesuksesan pada organisasi perlu mendukung kreativitas dengan mengembangkan creative self efficacy pada karyawan.⁵³

⁵¹ Michael A. Hitt dan Adrienne Colella, "Strategic Management: Concepts and Cases". Academy of Management Executive. 2002

⁵² Oldham, G. R., & Cummings, A., *Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work*. The Academy of Management Journal, Vol 39, No 3, 607-634. 1996.

⁵³ Tierney, P., & Farmer, S. M., *Creative self-efficacy development and creative performance over time*. Journal of Applied Psychology, 2011.

3. Faktor-Faktor *Creative Behaviors*

Setiap orang memiliki tingkat dan bentuk bakat kreatif yang berbeda, hal ini tergantung dari bagaimana setiap orang membentuk dan mengembangkan bakat kreatif yang dimiliki. Menurut penelitian terdahulu menjelaskan dua hal terkait yang dapat mempengaruhi perkembangan perilaku kreatif, sebagai berikut:⁵⁴

a. Faktor internal.

Hal ini berasal dari individu yang terkait. Faktor internal membentuk susunan atau ide baru yang didasarkan pada hal-hal yang sudah ada sebelumnya, hal ini adalah hasil dari seseorang dalam mengembangkan maupun mengeksplorasi beberapa bagian, bentuk maupun konsep. Menurut penelitian tersebut dikatakan bahwa setiap individu memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk dapat berkreativitas, menggapai potensi yang dimiliki, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi utama bagi individu dalam mengembangkan kreativitas ketika individu membentuk hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Munandar yang menyatakan bahwa seseorang akan dapat mewujudkan keinginan harus memiliki motivasi intrinsik, selain didukung oleh dorongan dan perhatian atau dukungan, terutama dari lingkungan.

b. Faktor eksternal.

Merupakan faktor yang berasal dari luar individu yang terkait dengan aspek-aspek keamanan serta kebebasan psikologis, selain itu pandangan serta minat dari setiap individu pun memiliki cara

⁵⁴ Munandar, Utami. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: Rineka Cipta. 2009.

pandangan yang berbeda. Faktor eksternal ini juga terkait dengan adanya dorongan untuk melakukan suatu hal baru seperti eksperimen dan kegiatan positif lainnya, guna mengembangkan aspek kognitif seseorang dan menumbuhkan kembangkan inisiatif, selain hal ini juga terkait dengan penerimaan dan penghargaan pada setiap individu. Lingkungan yang dapat mempengaruhi kreativitas individu diantaranya lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan sumber utama pengembangan kreativitas individu. Selain itu, dalam meningkatkan dan menumbuhkan kreativitas individu dimulai dari jenjang pra sekolah hingga ke perguruan tinggi. Kemudian peran lingkungan masyarakat bagi lingkungan individu ialah kebudayaan yang terdapat didalamnya, karena hal ini juga ikut serta dalam perkembangan perilaku seseorang.⁵⁵

4. Indikator *Creative Behaviors*

- a. Hasrat dan keinginan untuk berhasil.
Hasrat dan keinginan untuk berhasil dalam bekerja dalam kehidupan sehari-hari pada umumnya disebut motif berprestasi, yaitu motif untuk berhasil dalam melakukan suatu tugas dan pekerjaan atau motif untuk memperoleh kesempurnaan. Motif semacam ini merupakan unsur kepribadian dan perilaku manusia, sesuatu yang berasal dari dalam diri manusia yang bersangkutan.⁵⁶
- b. Adanya dorongan dan kebutuhan.
Penyelesaian suatu tugas tidak selamanya dilatarbelakangi oleh keinginan untuk berhasil, kadang kala seorang individu menyelesaikan suatu

⁵⁵ Munandar, Utami. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.

⁵⁶ Ninu Septiani, *Pengaruh Minat dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2016.

pekerjaan justru karena dorongan menghindari kegagalan yang bersumber pada ketakutan akan kegagalan itu sendiri.

- e. Adanya penghargaan dari organisasi
Pemberian penghargaan terhadap hasil atau pencapaian dalam bekerja merupakan cara paling mudah dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik. Penghargaan yang diberikan tidak hanya dengan pernyataan namun juga dapat berupa promosi jabatan.
- f. Lingkungan kerja yang nyaman.
Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya terpaku pada ruangan yang membuat nyaman atau prospek kerja yang menjanjikan. Tetapi juga suasana yang senang berbagi ide, itu adalah salah satu yang justru akan mendorong produktivitas karyawan meningkat. Dari hal tersebut ketika karyawan dapat saling bertukar pendapat dan saling menghargai pendapat, maka akan tercipta suasana atau lingkungan kerja yang nyaman.

5. *Creative Behaviors* dalam Perspektif Islam

Perilaku kreatif (*creative behaviors*) sering digambarkan dengan kemampuan berfikir kritis dan banyak ide serta gagasan. Orang kreatif adalah orang yang melihat sesuatu yang sama, tetapi dengan cara pandang yang berbeda. Selain itu orang kreatif adalah orang yang memiliki kemampuan menggabungkan sesuatu yang belum pernah tergabung sebelumnya. Kreatif juga bisa berarti kemampuan menemukan atau mendapatkan ide dan pemecahan masalah baru.

Dalam perspektif Islam perilaku kreatif dapat diartikan sebagai kesadaran keimanan seseorang, untuk menggunakan keseluruhan daya dan kemampuan diri yang dimiliki sebagai wujud syukur akan nikmat Allah

guna menjadikan atau menghasilkan sesuatu yang terbaik dan bermanfaat bagi kehidupan sebagai wujud pengabdian yang tulus kehadirat Allah SWT.⁵⁷

Adapun nilai positif berpikir kreatif dalam Islam antara lain etos kerja yang tinggi, tidak mudah putus asa, dan tawakal. Adapun hikmah dari membiasakan diri dalam berperilaku kreatif dalam Islam yaitu:

- a. Setiap pribadi dapat mencipta, termasuk menciptakan realitas baru dalam kehidupan sehingga dalam situasi apapun dan dengan segala keterbatasan akan memiliki potensi untuk menciptakan berbagai hal, termasuk keberhasilan dan kebahagiaan dalam hidup ini.
- b. Setiap pribadi memiliki keterikatan kepada Allah SWT yang menjadi tempat bergantung dan tempat berharap satu-satunya.
- c. Setiap pribadi mempunyai etos kerja, yakni nilai-nilai etis yang terkandung dalam ajaran Islam (Al-Quran dan hadits) tentang keharusan dan keutamaan bekerja untuk mencapai hasil yang diharapkan lebih baik dan produktif.

D. *Effort Behaviors*

1. *Teori Effort Behaviors*

Teori yang dikembangkan Gary P. Latham 1990 dengan hasil penelitiannya yang berkaitan erat dengan teori pengaturan tujuan (*goal setting theory*) yang dikembangkannya. Dalam pandangannya, Latham menekankan bahwa tingkat dan jenis usaha yang diberikan individu dipengaruhi oleh tujuan yang ditetapkan. Menurut Latham, ketika individu memiliki tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang, mereka cenderung memberikan usaha yang lebih besar dalam mencapai tujuan tersebut. Dia berpendapat bahwa tujuan yang menantang memotivasi individu untuk

⁵⁷

_____. Prilaku Kreatif Dalam Islam, Ilmuwiki.com, 2019.

meningkatkan upaya mereka, sehingga mencapai kinerja yang lebih baik.⁵⁸

Latham juga menyoroti pentingnya umpan balik (*feedback*) dalam mempengaruhi *effort behaviors*. Dia menekankan bahwa umpan balik yang memberikan informasi tentang kemajuan individu dalam mencapai tujuan dapat meningkatkan motivasi dan usaha individu. Umpan balik yang efektif membantu individu dalam memantau kemajuan mereka, menyesuaikan upaya, dan mempertahankan motivasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, Latham juga memperkenalkan konsep *self-efficacy* atau keyakinan diri sebagai faktor yang memengaruhi *effort behaviors*. Keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam mencapai tujuan dapat mempengaruhi tingkat upaya yang mereka berikan. Semakin tinggi tingkat keyakinan diri, semakin besar kemungkinan individu akan memberikan usaha yang tinggi.

2. Pengertian *Effort Behaviors*

Effort behaviors atau Perilaku upaya adalah kegiatan dengan menggerakkan badan, tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan dalam pekerjaan antara lain perbuatan, prakarsa, ikhriar, dan daya upaya. Upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan”.⁵⁹ Upaya sangat berkaitan erat dengan

⁵⁸ Edwin A. Locke dan Gary P. Latham. "A Theory of Goal Setting & Task Performance". journal Academy of Management Review. 1990.

⁵⁹ Laksana M, Diky Dimas. *Upaya Penyelesaian Sengketa Kepemilikan Hak Atas Tanah di Desa Arongo Kecamatan Landono Kabupaten Konaawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara*. Diss. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2018.

penggunaan sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan tersebut, agar berhasil maka digunakanlah suatu cara, metode dan alat penunjang yang lain.

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk dapat diterima oleh kelompoknya, ia akan terus berusaha untuk bergabung dan diakui oleh kelompok. Keinginan yang kuat pada karyawan untuk menuntut sejumlah kemampuan sosial yang perlu dimilikinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari adanya dorongan organisasi yang terbukti mampu mengakomodir saran-saran yang masuk dari rekan kerja, adanya kemampuan karyawan dalam mengkolaborasikan gagasan dengan gagasan orang lain merupakan upaya guna mendapatkan solusi yang diharapkan.⁶⁰

3. Faktor Pendorong *Effort Behaviors*

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi upaya karyawan terdiri dari dua faktor yaitu:

- a. *Motivation factor*, adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- b. Faktor Organisasi, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa

⁶⁰ Sri Wartini, *Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan*, Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 5, No 1, 2015.

kompensasi kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerja.

Di dalam diri seorang manusia terdapat perilaku atau behavior yang berasal dari oleh dalam diri seseorang tersebut yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi seperti yang di ungkapkan oleh penelitian lain mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti faktor genetik yang merupakan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir dan merupakan turunan atau bawaan dari kedua orang tuanya seperti kecerdasan, sifat pemaarah atau penyabar dan sebagainya.⁶¹

4. Indikator *Effort Behaviors*

Dalam melakukan sebuah penulisan akan menjadi lebih mudah bilamana ada indikator atau pengukurnya yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Indikator adalah suatu petunjuk atau tanda yang menunjukkan dengan bagaimanakah suatu keadaan atau kondisi berubah ubah.

a. Ulet dan gigih

Seorang karyawan yang baik harus memiliki sifat yang ulet dan gigih dalam melakukan sebuah pekerjaan agar dapat mencapai tujuannya. Ulet dan gigih dapat diartikan sebagai sifat yang tidak mudah putus asa dan teguh pada pendiriannya.

b. Punya inisiatif atau percaya diri (*Initiative/confidence*)

Yaitu seorang karyawan yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.

c. Bertanggung jawab

⁶¹ Siagian “*Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*”. 2006.

Sikap tanggungjawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja institusi. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.⁶²

d. Adanya motivasi kerja (*Work Motivation*)

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiology, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.⁶³

5. *Effort Behaviors* dalam Perspektif islam

Dalam Islam beramal atau bekerja itu juga harus dilakukan dalam bentuk shalih sehingga dikatakan amal shalih, yang secara harfiah berarti sesuai, yaitu sesuai dengan standar mutu. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik sebagaimana firman Allah :

الَّذِي الْمَوْخَلَقَاتِ لِحَيَاةٍ أَوْ لِيَبْلُوَكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (Q.S. Al Mulk (67): 2).

Dalam konsepsi Islam manusia diposisikan sebagai makhluk theomorfis yaitu; makhluk dengan potensi yang dimiliki serta usaha yang dilakukannya dapat menyerupai sifat-sifat ke-Tuhanan. Kegiatan moral, spiritual dan keduniaan manusia semuanya harus diintegrasikan dan dipadukan untuk direfleksikan satu

⁶² Caliadi, *Tanggung Jawab Dalam Bekerja*, 2020

⁶³ Brainstorm, *Motivasi dan Organisasi*, 2019

sama lainnya. Islam memberikan suatu perspektif kepastian kepada manusia yaitu yang ditanam dan ditumbuhkan melalui pengembangan rasa pribadi yang tak lain merupakan sumber kekuatan bagi dirinya. Ditegaskan Muhammad Iqbal bahwa; “Cita etika Islam ialah membebaskan manusia dari rasa takut dan memberikan kepadanya suatu rasa kepribadian agar ia dapat menyadari bahwa ia adalah suatu sumber kekuatan.⁶⁴ Perilaku upaya karyawan dalam pandangan Islam adalah bagaimana aktivitas individu dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap bekerja sesuai dengan lingkungan kerja yang berbasis pada nilai-nilai islami.

E. Time Management Skills

1. Teori Time Management Skills

Salah satu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan tentang Time Management Skills adalah Stephen R. Covey dengan buku yang terkenal dengan judul "The 7 Habits of Highly Effective People" yang diterbitkan pada tahun 1989. Covey dalam bukunya menyajikan pendekatan komprehensif terhadap pengelolaan waktu dan produktivitas dalam bekerja. Menurutnya pengelolaan waktu yang efektif melibatkan aspek pengelolaan diri yang lebih luas, selain itu juga berpendapat bahwa pengelolaan waktu yang efektif melibatkan aspek-aspek yang lebih dalam, seperti memahami nilai-nilai dan prinsip-prinsip pribadi, serta mengembangkan pola pikir yang proaktif, hal tersebut dapat meningkatkan keterampilan pengelolaan waktu yang dapat membantu individu menjadi lebih efektif dalam hidup dan pekerjaan.⁶⁵

⁶⁴ M. Dawam Rahardjo “*Sekapur sirih Tentang Aksiologi Ekonomi Islam*”. Kata pengantar untuk buku terjemahan karya Syed Nawab Haidar Naqvi, *Ethict and Economic: An Islamic Synthesis*, hlm.14-15.

⁶⁵ Stephen R. Covey. "The 7 Habits of Highly Effective People". 1989

2. Pengertian *Time Management Skills*

Keterampilan manajemen waktu adalah suatu keterampilan dalam merencanakan atau pengaturan waktu dalam melakukan aktivitas secara efektif dan efisien sehingga mendapatkan manfaat yang maksimal serta tercapainya sasaran. Dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kontrol sadar atas sejumlah waktu yang akan digunakan untuk aktivitas tertentu, khususnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.⁶⁶

Time management skills merupakan sebuah alat, dan teknik yang digunakan dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. *Time management* adalah salah satu isu paling penting dalam bisnis modern, dengan waktu dilihat sebagai satu dari sumber daya utama untuk meraih sukses. Hal-hal yang perlu dilakukan agar berhasil dalam membangun keterampilan manajemen waktu antara lain pengorganisasian aktivitas, menetapkan skala prioritas, menentukan tujuan yang hendak dicapai, dan membuat perencanaan. Penerapan manajemen waktu membawa berbagai manfaat seperti peningkatan kapasitas dan produktivitas, meningkatkan peluang dalam dunia kerja, menurunkan tingkat stress, serta mencapai target dan tujuan.

3. Tujuan *Time Management Skills*

Adapun tujuan *time management skills* antara lain:

- a. Memaksimalkan waktu yang ada.

Penerapan *time management skills* merupakan hal sangat penting untuk dilakukan. Pengaturan waktu yang sudah dibuat, harus diperhatikan dengan baik. Jika hal itu berkenaan dengan pengerjaan suatu proyek, setelah merancang waktu dengan baik dan

⁶⁶ Antonius Atosokhi Gea, *Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien*, *Humaniora*, 2014.

ditetapkan, maka harus dialokasikan dengan baik mengikuti pengaturan waktu yang telah dibuat.

- b. Meningkatkan kualitas diri
Di dalam organisasi terdapat pembaharuan tentang semangat belajar menerus, mengaplikasikan strategi baru melalui penelitian dan pertumbuhan serta perkembangan diri. Menetapkan *goals* yang *smart*, dan mengukur keberhasilan dan kegagalan selalu dalam kaitan dengan waktu. Hal itu menunjukkan tentang pentingnya waktu, tentang pengaruh positif dan juga negatifnya terhadap kinerja diri.
- c. Mengurangi kadar stres dan tekana dalam diri
Keterampilan manajemen waktu yang baik sangat penting dalam menghadapi tekanan dari kehidupan modern tanpa harus mengalami banyak stres. Waktu yang bagus di pekerjaan berarti melakukan pekerjaan yang berkualitas terutama dalam hal kuantiti. *Time management skills* akan berhubungan langsung dengan kinerja dan kepuasan, serta dapat mengurangi kegalauan dan kecemasan.⁶⁷
- d. Untuk mencapai target sasaran yang dituju.
Dalam hal ini perencanaan waktu yang sudah dibuat dengan baik sangat penting agar terwujudnya suatu tujuan yang ingin diraih.

4. Indikator *Time Management Skills*

Indikator manajemen waktu yang baik adalah membina tanggung jawab, prioritas, sasaran, menyingkirkan aktivitas yang tidak penting dan tidak tepat serta merencanakan dan menjadwalkan penggunaan waktu setiap hari.⁶⁸ Dari itu penulis mengambil indikator time management skliss diantaranya :

- a. Mampu menentukan tujuan.

⁶⁷ Claessens, et al., *A review of the time management literature*. Personnel Review, 2007.

⁶⁸ Haynes, E Marion., *Manajemen waktu*, Edisiketiga, Jakarta : Indeks, 2010.

- b. Mampu menyusun prioritas.
- c. Mampu membuat perencanaan.
- d. Mampu meminimalisir gangguan.

5. *Time Management Skills* dalam Perspektif Islam

Dalam *manage* waktu, Islam mengajarkan adanya skala prioritas (*fiqh al-awlawiyyah*). Misalnya, harus mendahulukan kewajiban daripada yang sunnat. Dalam waktu yang sempit, misalnya, sebaiknya tidak mengerjakan pekerjaan sunat yang menyebabkan habisnya waktu untuk mengerjakan yang wajib. Dalam Islam kita mungkin bisa menyebutkan niat sebagai perencanaan, bahkan mendekati pelaksanaan, karena disebut niat bukanlah apa yang terlintas di pikiran atau angan-angan, melainkan tekad kuat. Setiap individu pasti memiliki angan-angan, tetapi sedikit yang dapat menuangkannya dalam bentuk rencana yang tersusun dengan baik.⁶⁹

Waktu sebaiknya dimanage dengan baik. Yang pertama dengan perencanaan (planning), segala sesuatu yang akan kita lakukan harus terencana dengan baik, tersusun, terjadwal, disertai dengan target dan cara mencapainya. Dalam al-Qur`an dikatakan;

(*Q.S. al-Hasyr/59: 18*)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ
وَ اتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, dan hendaknya setiap orang merenungi apa yang telah dilakukan untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah mahateliti

⁶⁹ Wardani, Manajemen Waktu Menurut Islam, Humas UIN ANTASARI Banjar Masin, 2019.

terhadap apa yang kamu kerjakan”. (Q.S. *al-Hasyr/59: 18*).⁷⁰

Ayat diatas mengandung dua hal sekaligus, yaitu perencanaan dan evaluasi. Menggunakan masa lalu sebagai cermin untuk masa depan mengandung pengertian mengevaluasi apa yang telah dilakukan, sekaligus untuk perencanaan masa depan. “Hari esok” mengandung pengertian hari esok yang merupakan jangka panjang, yaitu akherat, atau jangka pendek, yaitu kegiatan-kegiatan yang dilakukan selama hidup di dunia.

Mengelola waktu berarti menata diri dan merupakan salah satu tanda keunggulan dan kesuksesan. Apabila seorang Muslim mampu mengelola waktu dengan baik, maka akan memperoleh optimalisasi dalam kehidupannya. Namun, apabila tidak mampu, maka seseorang tidak akan mampu mengelola sesuatu apapun karena waktu merupakan modal dasar bagi kehidupan seorang Muslim yang bertaqwa.

F. Perspektif Islam Berdasarkan Sifat-sifat Wajib Rasul.

Secara fakta historis tentang usaha-usaha Nabi dalam membentuk masyarakat islami di Mekkah, Rasulullah menggunakan proses evolusi sosio kultural. 25 Nabi tidak langsung mengubah Mekkah secara cepat, tetapi secara bertahap-tahap yang membutuhkan waktu yang lama yaitu 13 tahun pada periode Mekkah, tahap kedua mengubah paradigma berpikir, dan selanjutnya merubah pola gerakan yaitu setelah mempunyai kekuatan di Negeri Yastrib (Madinah) selama 10 tahun. Dalam hal ini Yusuf Qardhawi mengatakan, “Madinah merupakan basis negara Islam yang baru, yang di kepalai oleh Rasulullah, maka beliau menjadi

⁷⁰ Q.S. *al-Hasyr/59: 18*

komandan dan pemimpin bagi mereka sebagaimana sebagaimana Nabi dan Rasul Allah kepada mereka⁷¹

Dalam Islam, suri teladan yang paling sempurna terdapat pada diri Nabi Muhammad saw., seorang yang mempunyai sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh Allah swt. Allah berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 21, yang artinya :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ
يَرْجُو اللَّهَ لِيَوْمِ وَآءِ الْآخِرِ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”. (Q.S Al-Ahzab:21)

Sifat yang dimaksud dikenal dengan sebutan sifat wajib Rasul. Sifat wajib Rasul merupakan pencerminan karakter Nabi Muhammad saw. dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin umat. Secara rinci sifat-sifat tersebut sebagai berikut⁷²:

1. Shiddiq, Nabi Muhammad saw. mempunyai banyak sifat yang membuatnya disukai oleh setiap orang yang berhubungan dengannya dan yang membuatnya menjadi pujaan para pengikutnya. Sewaktu mudanya, semua orang Quraisy menamakannya “shiddiq” dan “amin”⁷³ Beliau sangat dihargai dan dihormati oleh semua orang termasuk para pemimpin Mekkah. Nabi memiliki kepribadian dan kekuatan bicara, yang

⁷¹ Yusuf Qardhawi, Pengantar Sejarah Islam, Pn Pustaka al Kautsar, 1997, hal. 930

⁷² Sakdiah, Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-sifat RASULULLAH,(Jurnal Al-Bayan / VOL. 22 NO. 33 JANUARI - JUNI 2016), hlm. 35-46

⁷³ Fazalur Rahman, Nabi Muhammad saw. Sebagai Seorang Pemimpin Militer, terj. Annas Siddik, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), hal. 68.

demikian memikat dan menonjol sehingga siapapun yang pergi kepadanya pasti akan kembali dengan keyakinan dan ketulusan dan kejujuran pesannya. Hal ini dikarenakan, Nabi Muhammad saw. hanya mengikuti apa yang diwahyukan pada beliau. Dalam kepemimpinannya berarti semua keputusan, perintah dan larangan beliau agar orang lain berbuat atau meninggalkannya pasti benar karena Nabi bermaksud mewujudkan kebenaran dari Allah SWT.

2. Amanah, Karakter yang seharusnya dimiliki oleh seorang manajer sebagaimana karakter yang dimiliki Rasul yaitu sifat dapat dipercaya atau bertanggung jawab. Beliau jauh sebelum menjadi Rasul pun sudah diberi gelar al-Amin (yang dapat dipercaya). Sifat amanah inilah yang dapat mengangkat posisi Nabi di atas pemimpin umat atau Nabi-Nabi terdahulu. Pemimpin yang amanah yakni pemimpin yang benar-benar bertanggungjawab pada amanah, tugas dan kepercayaan yang diberikan Allah SWT. Yang dimaksud amanah dalam hal ini adalah apapun yang dipercayakan kepada Rasulullah saw. meliputi segala aspek kehidupan, baik politik, ekonomi, maupun agama. Rasulullah SAW. dikenal sangat memiliki kesiapan dalam memikul tanggungjawab, memperoleh kepercayaan dari orang lain. Rasulullah saw. dikenal sebagai orang yang sangat terpercaya, dan ini diakui oleh musuh-musuhnya, seperti Abu Sufyan ketika ditanya oleh Hiraklius (Kaisar Romawi) tentang perilaku beliau.⁷⁴
3. Tabligh, merupakan sifat Rasul yang ketiga, cara dan metodenya agar ditiru. Sasaran pertama adalah keluarga beliau, lalu berdakwah ke segenap penjuru. Sebelum mengajarkan sesuatu, beliau yang terlebih dahulu melakukannya. Sifat Ini adalah sebuah sifat Rasul untuk

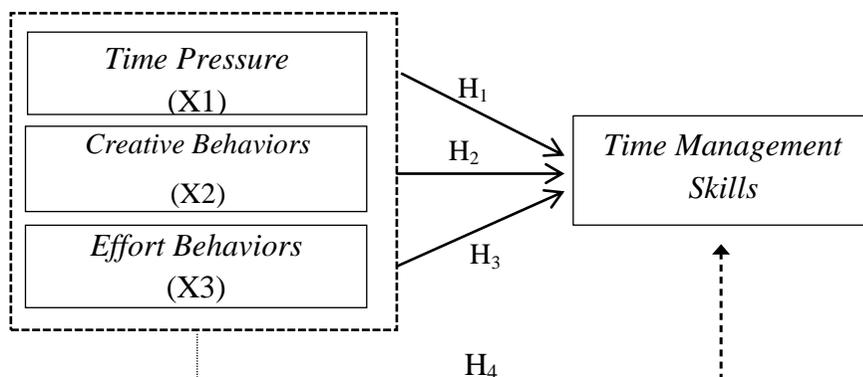
⁷⁴ Abdul Wahid Khan, *Rasulullah Di Mata Sarjana Barat*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2002), hal. 80

tidak menyembunyi-kan informasi yang benar apalagi untuk kepentingan umat dan agama. Beliau tidak pernah sekalipun menyimpan informasi berharga hanya untuk dirinya sendiri. Beliau sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari.

4. Fathanah, merupakan sifat Rasul yang keempat, yaitu akalannya panjang sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki emosi yang stabil, tidak gampang berubah dalam dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun. Menyelesaikan masalah dengan tangkas dan bijaksana. Sifat pemimpin adalah cerdas dan mengetahui dengan jelas apa akar permasalahan yang dia hadapi serta tindakan apa yang harus dia ambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada umat. Sang pemimpin harus mampu memahami betul apa saja bagian-bagian dalam sistem suatu organisasi/lembaga tersebut, kemudian ia menelaraskan bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai sisi yang telah digariskan.

G. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu Pengaruh Time Pressure, Cretive Behaviors dan Effort Behaviors Terhadap Time Management Skills Pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Wilayah Lampung Timur seperti pengenalan masalah, pencarian informasi, evaluasi berbagai alternatif.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
 Sumber : Data diolah Penulis (2023)

Keterangan :

- > = Secara Parsial
 - - - - -> = Secara Simultan

H. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.⁷⁵ Menurut pendapat Sugiyono (2013) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.⁷⁶ Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini meliputi :

⁷⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2015), Hlm 96.

⁷⁶ Sugiono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2011) (Sugiono, Metode Penelitian Bisnis 2013), 21

1. Pengaruh *Time Pressure* Terhadap *Time Management Skills*

Tekanan waktu menyebabkan timbulnya stress akibat tidak seimbangnya tugas dan waktu yang tersedia serta mempengaruhi etika auditor. Tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang terjadi pada perikatan audit karena keterbatasan sumber daya berupa waktu yang dialokasikan untuk melaksanakan seluruh tugas audit.⁷⁷

Menurut penelitian terdahulu *time pressure* dapat meningkatkan kinerja seseorang karena memaksa seseorang untuk lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Namun, ia juga menekankan bahwa *time management skills* yang baik akan membantu seseorang mengatasi tekanan waktu dan menghindari stres yang berlebihan.⁷⁸ Dan menurut penelitian lain nya, tekanan waktu dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur waktu, sehingga seseorang cenderung terburu-buru dan mengabaikan tugas-tugas yang kurang penting.⁷⁹

Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *time pressure* terhadap *time management skills* dapat bervariasi tergantung pada individu dan situasi yang dihadapi. Namun, kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan efektif akan sangat membantu seseorang dalam mengatasi tekanan waktu dan meningkatkan produktivitas kerja.

H1 : *Time Pressure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skills*

⁷⁷ Fonda, Ausella Jean. *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Tipe Kepribadian Auditor, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit* (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. 2014.

⁷⁸ Laura Vanderkam. "What the Most Successful People Do Before Breakfast". Portfolio Trade. Thn 2013.

⁷⁹ Lufityanto dan Winkielman. "I Don't Have Time to Think About This": *Manifold Pathways to Preference Formation Under Low Cognitive Load*. jurnal Psychological Science. 2013.

2. Pengaruh *Creative Behaviors* Terhadap *Time Management Skills*

Perilaku kreatif adalah proses mental yang berasal dari imajinasi dan meliputi beberapa proses mental yang saling terkait. Dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tidak hanya diuntut dalam ketaatan waktu kerja. Namun selain itu juga seorang karyawan harus memiliki kreativitas dalam menciptakan, merencanakan dan melaksanakan tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan perilaku kreatif dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, merinci) suatu gagasan.⁸⁰

Sedangkan penelitian lain nya menemukan bahwa individu yang memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan manajemen waktu yang lebih baik.⁸¹ Dan penelitian lain nya menunjukkan bahwa kreativitas dan manajemen waktu saling terkait secara positif, dengan kreativitas yang lebih tinggi memprediksi keterampilan manajemen waktu yang akan lebih baik.⁸²

Dari penelitian tersebut maka perilaku kreatif dapat membantu seseorang menjadi lebih efektif dalam memanfaatkan waktu dengan cara yang lebih produktif dan menghindari penundaan yang tidak perlu. Namun, terlalu banyak ide-ide kreatif yang tidak terorganisir atau terfokus dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dengan baik. Oleh karena itu, perilaku kreatif yang terarah dan terfokus dapat membantu meningkatkan keterampilan dalam mengatur waktu.

⁸⁰ Utami Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, (Jakarta : Gramedia, 2002), 47-48.

⁸¹ Kusuma, Y. S., & Rahardja, U., The Correlation Between Creativity and Time Management Skills of College Students, *Journal of Education and Learning*, 2019.
Li, X., Liu, J., & Li, H., The Relationship Between Creativity and Time Management Skills: The Mediating Role of Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 2019.

⁸² Li, X., Liu, J., & Li, H., The Relationship Between Creativity and Time Management Skills: The Mediating Role of Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 2019.

H2 : *Creative Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skills*

3. Pengaruh *Effort Behaviors* Terhadap *Time Management Skills*

Effort behaviors atau perilaku upaya dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatur waktu. Menurut beberapa ahli, perilaku upaya yang positif, seperti ketekunan, kerja keras, dan fokus, dapat membantu seseorang untuk menjadi lebih efektif dalam mengatur waktu dan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini didukung dengan penelitian terhadulu yang menemukan bahwa perilaku usaha yang tinggi memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dalam tugas-tugas yang membutuhkan kemampuan mengatur waktu yang baik.⁸³ Sedangkan menurut penelitian lain, menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki perilaku usaha yang tinggi cenderung lebih disiplin dalam mengatur waktu dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu.⁸⁴

Secara umum, prilaku upaya dapat membantu seseorang dalam mengembangkan keterampilan mengatur waktu yang lebih baik. Individu yang memiliki prilaku upaya yang tinggi cenderung lebih rajin, tekun, dan fokus pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan, sehingga mereka dapat mengelola waktu mereka dengan lebih efektif dan efisien.

H3 : *Effort Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skliis*

⁸³ Michael A. Hitt dan Adrienne Colella. "*Effective Human Resource Management: A Global Analysis*". South-Western College Pub. 2012. E-Book diakses pada 2023.

⁸⁴ Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana, (2009)

4. Pengaruh *Time Pressure, Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors Terhadap Time Management Skills*

Tekanan waktu sering dipandang dapat menurunkan kinerja, namun apabila alokasi waktu dilakukan dengan tepat justru berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan suatu indikator keberhasilan bagi kinerja karyawan. Karyawan yang menghadapi tekanan waktu dapat merespon dengan dua cara yaitu dengan bekerja lebih keras, atau semakin efisien dalam menggunakan waktu. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung pada kualitas audit. Keberadaan anggaran waktu yang ketat telah dianggap suatu hal yang lazim dan merupakan cara untuk mendorong auditor untuk bekerja lebih keras dan efisien.⁸⁵

Esensi dari kreativitas terletak pada kemampuan menghasilkan gagasan baru, mengerjakan sesuatu dengan cara berbeda, dan memiliki pendekatan alternatif. Banyak hal yang dapat dijadikan sesuatu yang baru, misalnya tentang cara pemecahan masalah baru, metode atau cara-cara baru, teknik baru, teknologi baru, model baru, desain baru, barang dan jasa baru, pemasaran baru, usaha baru, distribusi baru, strategi baru, pelayanan baru, komersialisasi baru, penampilan baru, dan karakter baru yang bernilai tambah komersial.⁸⁶

Upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut

⁸⁵ Komang Dyah Putri Gayatri & Dharma Saputa, *Pengaruh struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.15.2. Mei (2016)

⁸⁶ Hesti Wiyatmi Wulandari & Bambang Suyadi, *Prilaku Kreatif Dan Inovatif Pengrajin Sepatu Kulit di Dusun Genengan Kabupaten Mojokerto*, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Edisi IX No.2 Mei 2015, hal, 115-128

dilaksanakan.⁸⁷ Dan menurut penelitian lainnya menunjukkan bahwa *effort behavior* melibatkan sejauh mana karyawan berusaha dalam memberikan layanan berkualitas tinggi untuk tujuan memuaskan pelanggan. Semakin besar upaya karyawan dalam memberikan pelayanan, akan semakin baik kualitas layanan maka persepsi seorang atasan terhadap kualitas karyawan akan semakin atau lebih tinggi.⁸⁸ Dengan demikian karyawan dapat memiliki sikap kerja yang lebih positif ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja.

H4 : *Time Pressure, Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Time Management Skliis*

⁸⁷ Laksana M, Diky Dimas. *Upaya Penyelesaian Sengketa Kepemilikan Hak Atas Tanah di Desa Arongo Kecamatan Lando Kabupaten Konaawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara*. Diss. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2018.

⁸⁸ Vera Rawinda & Sofyan Idris, *Pengaruh Leader_Member Exchange Terhadap Effort Behaviors dan Service Sabotage Dengan Deprivasi Relatif Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Frontliner Hotel di Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol.3 No. 1 (2012)

DAFTAR RUJUKAN

Sumber Buku:

- Abu Sinn, Ibrahim. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006
- Bayangkara, *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat (2008).
- Budi Setiawan, *Teknik Hitung Manual Analisis Regresi Linear Berganda Dua Variabel Bebas* (2017)
- Caliadi, *Tanggung Jawab Dalam Bekerja*, 2020
- Chaplin. C. P, *Kamus Psikologi*, Jakarta: Grafindo, 1996
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Fahmi Idris, *Nilai dan Makna Kerja dalam Islam* (Jakarta: Nuansa Madani, 1999),
- Gray, J., *Mars and venus in the workplace*, Jakarta : Gramedia.2003.
- Haynes, E Marion., *Manajemen waktu*, Edisiketiga, Jakarta : Indeks, 2010.
- Hardani, Medica et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020).
- Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik Dab Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- John F Cabra & Diego Uribe Larach, *Encyclopedia of Creativity, Innovation and Entrepreneurship*, E-Book, 2013.
- Linjan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Ma'ruf Abdul, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015).
- Munandar, Utami. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*., Jakarta: Rineka Cipta. 2009
- Nasir., *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek)"*. ALFABETA,Bandung,2020
- Siagian, S.P. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

- Sandu dan Ali Sodik Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2015).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran: Secara Manusiawi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993).
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. 2009.
- Umar husein, *metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis, edisi 11*, (Jakarta: PT raja grafindo persada, 2013).
- Utami Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, (Jakarta : Gramedia, 2002)
- Yusuf Al-Qardhawi, "*al-Waqtu fi Hayati al-Muslim*", ter. Ali Imron, *Waktu Adalah Kehidupan* (Yogyakarta: Mardhiyah Press, 2005).

Sumber Jurnal Penelitian:

- Abd. Ghafur, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*. INZAH Online Jurnal. Hlm. 4. 2017
- Anisa Puji Harlina, Suharso, Maria Theresia, Sri Hartati., *Mengembangkan Kemampuan Manajemen Waktu Melalui Layanan Penguasaan Konten Dengan Teknik Kontrak Prilaku*. Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application, Vol.3, No.1, 2014.
- Antonio, Muhammad Syafii. *Islamic Bank in Indonesia, Thesis of Doctor of Philosophy degree*. Melbourne: The University of Melbourne, Australia. 2003.
- Antonius Atosokhi Gea, *Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien*. Humaniora, 2014.
- Anthonnissen, A. C., Vermeeren, B., & Schouteden, M., *The relationship between time pressure, effort investment, and time management behavior*. Journal of Business and Psychology, 2019.

- Aris Setyawan et al., *Persepsi Lebel Halal Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Minuman Berenergi*. Jurnal Manajemen Bisnis Vol 1 No.02 (2011)
- Besse Arna Wisudaningsi, Irvana Arofah, and Konstansius Aji Belang. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode*
- Brenda Tiffani. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 1, No 1, Thn. 2012.
- Claessens. *A review of the time management literature*. *Personnel Review*. 2007.
- Choi & Choi, *The Relationship between Time Pressure and Time Management Skills in the Manufacturing Industry*, *Journal Sustainability*, 2018.
- Defi Rianto, Bambang Suyadi, Titin Kartini. *Prilaku Kreatif Dan Inovatif Petani Dalam Usaha Budidaya Buah Belimbing di Kelurahan Karang Sari Kecamatan Sukorejo Kota Blitar*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol 12, No 1, 2018.
- Devi Wulandari, *Pengaruh Tekanan Waktu, Tindakan Supervisi dan Risiko Audit Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit Pada Auditor KAP di Surakarta dan Yogyakarta*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2015
- Edhi Prasetyo & M.Wahyudin, "Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan riyadi palace hotel Di Surakarta", Jurnal Skripsi, 2011.
- Florensia, *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Dan Sikap Skeptisme Profesional Auditor Dalam Keberhasilan Mendeteksi Kecurangan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. 2012.
- Fonda, Ausella Jean. *Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Tipe Kepribadian Auditor, Independensi, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. 2014.

- Guilford, J.P. Creativity. *American Psychologist*, Vol. 5, 1950.
- Hadi Prayitno, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BSM Cabang Cirebon*, Bachelor thesis, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, (2015)
- Hasibuan, Abdul Muis, Rita Nurmalina, and Agus Wahyudi. "Analisis kinerja dan daya saing perdagangan biji kakao dan produk kakao olahan Indonesia di pasar internasional." *Jurnal tanaman industri dan penyegar* 3.1 (2012).
- Hesti Wiyatmi Wulandari & Bambang Suyadi. *Prilaku Kreatif Dan Inovatif Pengrajin Sepatu Kulit di Dusun Genengan Kabupaten Mojokerto*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Edisi IX No.2 Mei 2015.
- Imam Ghozali, *Pergeseran Paradigma Akuntansi Dari Positivisme Ke Perspektif Sosiologis Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Akuntansi Di Indonesia*. Maksi 7 (2017).
- Indiarty Andi., *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Kode Etik, Tekanan Waktu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Penelitian pada KAP di Kota Tasik Malaya)*. Skripsi. Tasik Malaya, Jawa Barat. 2014.
- Iyus Jayusman dan Oka Agus Kurniawan Shavab, "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah", *Jurnal Artefak* Vol 7, no. 1, 2020.
- Jati Fatmawiyati, *Telaah Kreativitas*, Universitas Airlangga, 2018.
- Julita Pikirang, Harijanto Subijono, Heince R.N Wokas. *Pengaruh Tekanan Waktu, Independensi dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit di Kantor Inspektorat Kabupaten Kepulauan Sangihe*. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, Vol.2., 2017.
- Karoly, P. M., & Ruegg, R., *Putting effort into time management: The influence of effortful experiences on time management behavior*. *Journal of vocational behavior*, 2014.
- Khaerunnisa, *Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Makassar*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.
<https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>

- Komang Dyah Putri Gayatri & Dharma Saputa, *Pengaruh struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor*, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.15.2. Mei (2016)
- Kim, M., Roh & Cho. *Creativity of Gifted Student in an Integrated Math- Science Instruction*. Journal of Skill and Creativity Vol.19, 2016
- Kusnul Ika Sandra, *Manajemen Waktu, Efikasi Diri dan Prokrastinasi*, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol.2, No. 3, 2023.
- Kusuma, Y. S., & Rahardja, U., *The Correlation Between Creativity and Time Management Skills of College Students*, Journal of Education and Learning, 2019.
- Li, X., Liu, J., & Li, H., *The Relationship Between Creativity and Time Management Skills: The Mediating Role of Work Engagement*. Frontiers in psychology, 2019.
- Luluul Wardah, *Konsep Waktu Dalam Al-Qur'an (Study tafsir Tamatik)*, Skripsi IAIN Ponorogo, 2018.
- Lufityanto dan Winkielman, *The role of working memory in affective decision-making: Examining the affective heuristics hypothesis*, Cognition and Emotion, Vol. 27, No. 8, Hal. 1352-1363., 2013.
- Maulina, Mutiara. Ratna Anggraini dan Choirul Anwar, *Pengaruh Tekanan Waktu dan Tindakan Supervise Terhadap Penghentian Prematur atas Prosedur Audit (Studi pada Auditor di KAP Wilayah Jakarta Selatan)*. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto, 2010.
- Mulya Tantra Gunadi & Ketut Muliarta, *Pengaruh Time Budget Pressure, Management Pressure, Locus of Control, dan Prilaku Disfungsional*, e-Jurnal Akuntansi, 2020, Vol.30, No.4.
- Mustika Dwi Mulyani, *Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa*, Educational Psychology Journal, Vol.2 No.1, 2013.
- Ninu Septiani, *Pengaruh Minat dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa*, Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2016

- Nur Kholisa, *Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan.*, Journal of Social and Industrial Psychology., Vol.1, No.1, 2012
- Oldham, G. R., & Cummings, A., *Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work.* The Academy of Management Journal, Vol 39, No 3, 607-634. 1996.
- Rafif Helmi Fauzan, Wisnu Julianto, Retna Sari., *Pengaruh Time Budget Pressure, Profesionalisme, Dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit.* Jurnal Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol 2. 2021
- Ruslan Abd. Ghofur. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.* Jurnal MUQTASID Vol 1. No 1, Thn. 2010
- Sayyidah Hafshah Husainiah, Elia Flurentin dan M. Ramli., *Keefektifan konseling kelompok behavioral teknik self-management untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu siswa SMA yang tinggal di pondok pesantren.*, jurnal Teacher in Educational Research, Vol.2 No.2, 2020.
- Shofiyanti Nur Zuama dan Muraeni Mursanib, *Pengaruh Kebiasaan Yang Efektif Terhadap Kemampuan Mengelola Waktu Pribadi Pada Mahasiswa.* Jurnal Untad, 2014.
- Sinamo, J.H., *Etos kerja:21 etos kerja profesional di era digital global.* 2002.
- Singh Dheeraj & Jain, *Working Process of Time Management in SAP HR Module,* International Journal of Management Research and Reviews, Vol. 3, Iss. 1 (2023).
- Sri Wartini, *Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan,* Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol 5, No 1, 2015.
- Tierney, P., & Farmer, S. M., *Creative self-efficacy development and creative performance over time.* Journal of Applied Psychology, 2011.
- Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, dan Tukijan., *Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi,* Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No.47, th 2019

- Vera Rawinda & Sofyan Idris, *Pengaruh Leader_Member Exchange Terhadap Effort Behaviors dan Service Sabotage Dengan Deprivasi Relatif Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Frontliner Hotel di Banda Aceh*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol.3 No. 1 (2012).
- Vina Handayani, *Pengaruh Time Pressure, Resiko Audit, Turnover Intention, Prosedur Review, dan Kontrol Kualitas Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*, Riau: Jurnal Online Mahasiswa FE Universitas Riau, Vol. 3 No. 1, 2016
- Voedha Dandi, Kamaliah, Devi Safitri., *Pengaruh Beban kerja, Pelatihan dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan*, Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Vol 4, No 1, (2017).
- Wahyudi, Lucyanda, dan Suhud. *Praktik Penghentian Prematur atas Prosedur Audit*. Vol.1 No. 2, 125-140. 2011
- Zulkifli Matodang, *Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal Tabularasa 6, no 1 (2009).