

PERAN TIME MANAGEMENT, JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Sulteng Cabang Ampana)

Adhe Novriyanti *¹
Fitri Maulidah Rahmawati ²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Sosial dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

*e-mail: adhenovriyanti@gmail.com ¹

Abstrak

Industri perbankan merupakan sektor vital dalam perekonomian yang membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk memberikan layanan terbaik dan mempertahankan daya saing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk manajemen waktu, ketidakamanan kerja, dan komitmen organisasi. Manajemen waktu berperan dalam mengatur penggunaan jam kerja yang efektif, sementara ketidakamanan kerja dapat menciptakan ketidakpastian yang memengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, komitmen organisasi dianggap penting dalam menumbuhkan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen waktu, ketidakamanan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Populasi adalah seluruh karyawan di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana yang berjumlah 53 karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan teknik non-probability sampling dan sensus sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1), ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2), dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3). Kesimpulannya, manajemen waktu dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidakamanan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana. Dengan demikian, manajemen waktu, ketidakamanan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana.

Kata Kunci: Manajemen Waktu, Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The banking industry is a vital sector in the economy that requires optimal employee performance to provide the best service and maintain competitiveness. Employee performance is influenced by various factors, including time management, job insecurity, and organizational commitment. Time management plays a role in regulating the effective use of working hours, while job insecurity can create uncertainty that affects employee productivity. Additionally, organizational commitment is considered important in fostering employee loyalty and dedication to company goals. This study aims to analyze the effect of time management, job insecurity, and organizational commitment on employee performance at PT. Bank Sulteng Ampana Branch. The research employed a quantitative approach with a causality research design. The population consisted of all employees at PT. Bank Sulteng Ampana Branch, totaling 53 employees. Primary data were collected through questionnaires using non-probability sampling and census sampling techniques. Data analysis was conducted using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results show that time management has a positive and significant effect on employee performance (H1), job insecurity has a positive and significant effect on employee performance (H2), and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance (H3). In conclusion, time management and organizational commitment are factors that can improve employee performance, while job insecurity can reduce employee performance at PT. Bank Sulteng Ampana Branch. Thus, time management, job insecurity, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on improving employee performance at PT. Bank Sulteng Ampana Branch.

Keywords: Time Management, Job Insecurity, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan salah satu industri yang memainkan peran penting dalam ekonomi suatu negara. Bank, sebagai lembaga keuangan, tidak hanya bertindak sebagai perantara antara pihak yang memiliki surplus dana dan pihak yang membutuhkannya, tetapi bank juga membantu menggerakkan ekonomi melalui berbagai produk dan jasa yang mereka tawarkan. Menurut Undang-Undang RI (Nomor 10 Tahun 1998), bank adalah perusahaan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan kemudian menyalurkannya kepada masyarakat dengan tujuan meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dengan melakukan intermediasi ini, bank dapat mendorong peningkatan taraf hidup rakyat banyak.

Sebagai salah satu sektor yang memiliki peranan vital dalam perekonomian negara, perbankan terus menghadapi tantangan yang semakin kompleks terutama di zaman yang sekarang ini, seperti persaingan yang ketat serta perubahan perilaku nasabah yang akan terus menjadi fokus dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, bank diminta untuk mempersiapkan diri secara matang, profesional, fleksibel, dan berkembang di pasar global untuk menghadapi kondisi persaingan bisnis saat ini seperti keadaan yang tidak menentu serta krisis perekonomian. Kondisi ini mengharuskan bank diharapkan memiliki lebih banyak keunggulan kompetitif dan komparatif dalam berbagai bidang, seperti keuangan, pemasaran, operasi, dan khususnya sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu fokus penting bagi suatu perusahaan dalam menunjang keberhasilan dan

keberlangsungan. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi karena untuk menggerakkan, berpikir, dan merencanakan operasi bisnis dilakukan oleh sumber daya manusia (Muh et al., 2022). Oleh karena itu, di antara sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting diantara sumber daya lainnya (Pandita & Musoli, 2019).

Pengembangan dan pemberdayaan SDM di industri ini menjadi salah satu fokus utama dalam usaha yang berkemajuan dan berkelanjutan, mengingat bank adalah industri yang menyediakan produk layanan dan jasa, hal ini menegaskan bahwa bank memiliki tuntutan peningkatan keterampilan dan adaptasi agar proses kerja menjadi lebih bagus dan efisien terutama pada karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung dari peran karyawan yang ada didalamnya (Hasniati et al., 2022). Sebagai aset terpenting dalam suatu bank, karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kualitas layanan dan kepuasan nasabah. Berhubungan dengan karyawan yang secara langsung memengaruhi keberhasilan operasional dan reputasi organisasi/perusahaan khususnya pada industri perbankan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional dan kepuasan nasabah. Pada penelitian kali ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana. PT. Bank Sulteng Cabang Ampana merupakan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah.

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah yang dikenal Bank Sulteng, beralamatkan di Jalan Sultan Hasanuddin No.20 Palu, yang didirikan pada tanggal 1 April 1969 yang berlandaskan hukum pendirian ada dan sesuai peraturan Daerah propinsi sulawesi tengah tentang perubahan bentuk hukum BPD sulawesi tengah dari perusahaan daerah menjadi perseroan terbatas pada tanggal 30 Maret 1999. Sebagai tindaklanjut dari peraturan daerah tersebut diatas, pihak Manajemen Bank Sulteng telah menindaklanjuti dengan pembuatan akta pendirian perseroan terbatas No. 23 tanggal 23 April 1999 yang dibuat oleh notaris Anand Umar Adnan, SH dan mendapat pengesahan dari Menteri Kehamkiman Republik Indonesia No. C-12841 HT.01.01 TH 1999 pada tanggal 12 Juli 1999 yang disusul dengan persetujuan Bank Indonesia yang diperoleh tanggal 10 Desember 1999 melalui Surat Gubernur Bank Indonesia No. 1/29/KEP.GBI/1999.

Dalam industri perbankan tersebut, layanan nasabah dan akurasi transaksi adalah hal yang sangat penting. Maka dari itu, kinerja yang baik dari setiap karyawan sangat berdampak bagi kepuasan nasabah dan loyalitas nasabah. Karyawan yang memiliki kinerja baik mampu memberikan layanan yang lebih efisien, memahami kebutuhan nasabah dengan lebih baik, dan menyelesaikan masalah dengan cepat, yang menghasilkan citra bank yang lebih baik di mata masyarakat. Kinerja karyawan juga memengaruhi pencapaian tujuan bisnis, seperti mengelola

risiko, meningkatkan penyaluran kredit, dan meningkatkan aset. Hal tersebut dibenarkan oleh penelitian (Sugiarto & Nanda, 2020) kinerja karyawan harus diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan mempengaruhi kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan, sedangkan (Putri et al., 2023) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mendorong pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan yang tinggi karena tingkat kinerja perusahaan sebanding dengan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih meningkat apabila bila seorang karyawan mampu mengelola waktu dengan baik dan benar agar kegiatan dan pekerjaan menjadi balance. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah time management (Ahmad et al., 2012; Ula et al., 2019).

Time Management (manajemen waktu) merupakan kemampuan untuk merencanakan dan mengatur waktu secara efektif agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien. Namun, karyawan yang kurang terampil dalam manajemen waktu dapat mengalami penumpukan tugas, stres, dan ketidakpuasan kerja. Ini dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, layanan yang buruk, dan bahkan tingkat turnover karyawan yang lebih tinggi. Dalam industri perbankan, di mana kepuasan nasabah menjadi hal yang sangat penting, karyawan dituntut agar bisa maksimal dalam melakukan pelayanan. Oleh karena itu, manajemen waktu yang baik harus bisa diterapkan oleh setiap karyawan bank demi kelangsungan hidup dan reputasi organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola waktu mereka dengan baik dianggap memiliki kemampuan manajemen diri yang baik. Time management sangat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Sehingga sangat penting bagi karyawan untuk mengatur waktu dalam kehidupan sehari-hari. Menjaga kebiasaan ini akan membantu setiap orang melakukan semua pekerjaan mereka dengan teratur. (April., 2016; Ula & Suhariadi, 2019) mengatakan bahwa manajemen waktu adalah proses perencanaan dan pelaksanaan berbagai tugas yang dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kausalitas karena berusaha untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel. Penelitian ini akan melakukan pengujian terhadap variabel independen yaitu, time management, job insecurity dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Variabel yang ada pada penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi baik itu secara positif ataupun negatif terhadap variabel independen. Sedangkan variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Adapun Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sulteng Cabang Ampara dengan jumlah data keseluruhan 53 orang karyawan. Pada penelitian kali ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan IBM SPSS versi 25. SPSS (Statistical Product for Service Solution, dulunya Statistical Packedge for Social Sciences) adalah program software yang digunakan untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik. SPSS dapat digunakan untuk menganalisis data parametrik dan non parametrik. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan survey dengan bentuk tertulis atau biasasa disebut dengan kuisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	39	72.2	72.2	72.2

Perempuan	15	27.8	27.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan distribusi jenis kelamin responden yang disajikan dalam tabel diatas tampak bahwa, terdapat jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 (72.2%), sementara perempuan sebanyak 15 (27.8%).

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada para responden PT. Bank Sulteng Cabang Ampana, dapat diketahui jumlah responden berdasarkan usia pada tabel berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	5	9.3	9.3	9.3
	25 - 34 tahun	18	33.3	33.3	42.6
	35 - 44 tahun	27	50.0	50.0	92.6
	> 45 tahun	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan distribusi jenis kelamin responden yang disajikan dalam tabel diatas tampak bahwa, terdapat jumlah responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 5 (9.3%), usia 25-34 tahun sebanyak 18 (33.3%), usia 35 - 44 tahun sebanyak 27 (50%) dan usia > 45 tahun sebanyak 4 (7.4%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada para responden PT. Bank Sulteng Cabang Ampana, dapat diketahui jumlah responden berdasarkan masa kerja pada tabel berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	5	9.3	9.3	9.3
	1 - 3 tahun	18	33.3	33.3	42.6
	4 - 6 tahun	27	50.0	50.0	92.6
	> 6 tahun	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan distribusi jenis kelamin responden yang disajikan dalam tabel diatas tampak bahwa, terdapat jumlah responden dengan lama bekerja di perusahaan selama < 1 tahun sebanyak 5 (9.3%), 1-3 tahun sebanyak 18 (33.3%), 4-6 tahun sebanyak 27 (50%) dan > 6 tahun sebanyak 4 (7.4%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada para responden PT. Bank Sulteng Cabang Ampana, dapat diketahui jumlah responden berdasarkan jabatan pada tabel berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff	35	64.8	64.8	64.8
	Asst. Manager	12	22.2	22.2	87.0
	Division Head	5	9.3	9.3	96.3
	Manager	2	3.7	3.7	100.0

Total	54	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan distribusi jenis kelamin responden yang disajikan dalam tabel diatas tampak bahwa, terdapat jumlah responden dengan jabatan Staff sebanyak 35 (64.8%), Asst. Manager sebanyak 12 (22.2%), Division Head sebanyak 5 (9.3%) dan Manager sebanyak 2 (3.7%).

Tabel 5. Distribusi Jumlah Item Pertanyaan

No	Variabel	Jumlah
1	Time Management (X1)	30
2	Job Insecurity (X2)	7
3	Komitmen Organisasi (X3)	18
4	Kinerja Karyawan (Y)	17
Total		72

Sumber: Data primer 2025

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut > R tabel (0.26). Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pertanyaan kuesioner pada masing-masing variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Chronbach's Alpha	Hasil
Time Management (X1)	0.974	Reliabel
Job Insecurity (X2)	0.894	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.958	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.956	Reliabel

Sumber: Data primer 2025

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa variabel Time Management (X1), Job Insecurity (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Var	Uji Asumsi Klasik		
	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
X1	Normal	1.977<VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	Normal	3.281<VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	Normal	2.507<VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas
			Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, seluruh variabel terbukti normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tabel signifikan lebih kecil dari nilai VIF. Oleh sebab itu, peneliti dapat melanjutkan analisis regresi linier berganda.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.847	.16808

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Time Management (X1), Job Insecurity (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 8, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0.856. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Time Management (X1), Job Insecurity (X2), Komitmen Organisasi (X3) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 85.6% sisanya sebesar $100\% - 85.6\% = 14.4\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Penelitian ini melibatkan 53 responden yang merupakan karyawan aktif pada PT. Bank Sulteng Cabang Ampara. Adapun karyawan laki-laki yang mendominasi yaitu, sebanyak 39 karyawan. Usia responden yang mendominasi adalah pada usia 35-40 tahun yaitu, sebanyak 27 karyawan. Masa kerja yang mendominasi pada responden adalah 4-6 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 27. Hasil analisis data yang telah diolah terbukti reliabel dan semua item terbukti valid. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Data juga tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Time Management* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah *time management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (t) menunjukkan variabel *time management* memiliki nilai $t_{hitung} (2.186) > t_{tabel} (2.008)$ dan $sig (0.034) < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *time management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil pada penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amira, 2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara *time management* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Maya, 2022) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen waktu dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Aribowo, 2024) juga menemukan hasil bahwa *time management* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (t) menunjukkan variabel *job insecurity* memiliki nilai $t_{hitung} = 6.286 > t_{tabel} 2.008$ dan $Sig. = 0.000 < 0.05$. Sehingga disimpulkan *Job Insecurity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan tidak diterima.

Penelitian yang dilakukan (Marifah & Darmawan, 2024) juga menemukan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Syah & Fitri, 2025) juga menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang & Herminingsih 2020) juga memiliki hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa ketiga penelitian tersebut menemukan hasil yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kondisi karyawan yang meskipun pada pekerjaannya mengalami kekhawatiran

dan ketidakamanan, namun mereka tetap berusaha meningkatkan kinerja agar dapat menghindari kondisi tersebut serta mampu mempertahankan posisi mereka.

Pada penelitian di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana ini ditemukan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini terjadi karena pada saat penelitian dilakukan, perusahaan sedang mengalami perubahan manajerial dan pergantian pimpinan baru sehingga karyawan berusaha untuk menampilkan citra positif di mata pimpinan perusahaan yang baru. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh beberapa karyawan PT. Bank Sulteng Cabang Ampana pada saat peneliti melakukan observasi dan wawancara. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan dan pengamatan yang peneliti lakukan diketahui bahwa ketika pemimpin baru mulai resmi menjabat, semua karyawan memberikan kinerja terbaik mereka agar nama baik terjaga dihadapan pimpinan. Kondisi ini memberikan dorongan bahwa ketika karyawan merasakan kekhawatiran dan ketidakamanan dalam pekerjaan mereka justru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (t) menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai dengan $t_{hitung} = 2.687 > t_{tabel} 2.008$ dan $Sig. = 0.010 < 0.05$. Sehingga disimpulkan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fermayanti, *et al.*, 2023) juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Permata dan Kusmiyanti, 2022) dengan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Widayati *et al.*, 2020) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, terkait peran time management, job insecurity dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel time management terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik time management yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana.

Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada variabel job insecurity terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, setelah melakukan olah data menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut disebabkan karena keadaan pada PT. Bank Sulteng Cabang Ampana saat itu mengalami perubahan manajerial dan pergantian pimpinan baru yang menyebabkan karyawan berusaha untuk tetap meningkatkan kinerja agar mempertahankan citra positif dihadapan pimpinan baru meskipun merasakan kekhawatiran pada pekerjaan mereka. Sehingga hasil pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bank Sulteng Cabang Ampana.

DAFTAR PUSTAKA

- Apri Anggara Putra, & Teguh Ariebowo. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 3(1), 62-71. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.916>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63(1), 1-18.

- Amira, D., & Sakti, R. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perkerja Paruh Waktu Yang Berstatus Mahasiswa Di Magelang. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(3), 403–413. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i3.356>
- Andani, E. W., Handayani, A., & Setiawan, A. (2019). Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik Permainan Simulasi Untuk Meningkatkan Manajemen Waktu Siswa Kelas X SMA Kartika III-1 Banyubiru. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 8-19.
- Antari, N. N. W. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 1(2), 173-180.
- Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95–108. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2086>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Arumsasi, M. (2018). Apa yang kita tahu tentang Manajemen Waktu? 10 Tips Students Developer. Dalam <https://www.dicoding.com/blog/manajemen-waktu/>. Diakses pada Senin 22 November 2024
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 335231.
- Ayunthara, A. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, lingkungan sekolah dan manajemen waktu terhadap prestasi belajar ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(3), 251-257.
- Bahri, S., 2018. Metodologi Penelitian Bisnis, Andi, Yogyakarta.
- Basuki, T. A. (2014). Penggunaan SPSS Dalam Statistik (1 ed.). Danisa Media.
- Bethalia, R., & Damayanti, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dinarta Kediri. *SIMANIS: Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis dan Call for Paper*, 2, 826-834.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel review*, 36(2), 255-276.
- Dayantri, S., & Netrawati, N. (2023). Manajemen waktu dan prokrastinasi akademik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21137-21143.
- Fauziah, F., & Sandaya Karhab, R. (2019). Pelatihan pengolahan data Menggunakan aplikasi SPSS pada mahasiswa.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., 2018, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984a). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. Dalam *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 9, Nomor 3).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984b). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. Dalam *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 9, Nomor 3).
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2022). The Decision of Women in Makassar City to Be Entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85–98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity:

- Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.
- Hidayat, H., & Aribowo, H. (2024). Penelitian Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja Dan kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Turclean Indonesia Persada Cabang Surabaya. 2(10), 177-190.
- Ikaningtyas, M. (2021). Peran Manajemen Waktu Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(03), 245-258.
- Karim, A., Imran Musa, C., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Nisa, N. K., Mukhlis, H., Wahyudi, D. A., & Putri, R. H. (2019). Manajemen waktu dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa keperawatan. *Journal of Psychological Perspective*, 1(1), 29-34.
- Nurrahmaniah, N. (2019). Peningkatan prestasi akademik melalui manajemen waktu (time management) dan minat belajar. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 149-176.
- Maya, S. E. (2022). Analisis Manajemen Waktu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citrabaru Adinusantara Surabaya (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Ma'rifah, R., & Darmawan, S. (2024). Pengaruh Work Climate, Self-Efficacy dan Job insecurity terhadap Kinerja Karyawan pada PT AVO Innovation & Technology di Yogyakarta. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1472-1479.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2004). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Muh, F., Romansyah, S., & Zainal, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176-191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Mulyani, M. D. (2013). Hubungan antara manajemen waktu dengan self regulated learning pada mahasiswa. *Educational Psychology Journal*, 2(1).
- Nurhidayati, N., & Saepudin, U. (2024). Model Job Insecurity, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(2), 83-98.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Pambudi, A. S., & Pramujo, B. (2024). Dampak Perilaku Masyarakat terhadap Pilihan Penggunaan Lahan pada Daerah Aliran Sungai. *Bulletin of Community Engagement*, 4(3), 933-949.
- Pandita, A. D. R., & Musoli, M. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan PT. Ameya Livingstyle Indonesia. *JBTL: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 10(1), 16-30.
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3).
- Permata, M. A., & Kusmiyanti, K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1412-1423.
- Putri, E. R., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat

- Indonesia Cabang Panakkukang. YUME: Journal of Management, 6(1), 198. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3539>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 5(3), 1126-1140.
- Rohmah, N. A., Kinanti, N. D., Riandi, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung. Indonesian Journal of Islamic Economics and Business, 5(2), 1-9.
- Sahara. (2021). VALUE: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan. 16(2), 419-426.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). Effect of Time Management on the Job Satisfaction and Motivation of Teacher Educators: A Narrative Analysis. International Journal of Higher Education, 6(2), 213-224.
- Sanusi, Anwar., 2016. Metodologi Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach: John Wiley & sons.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada PT. Emerio Indonesia. Jurnal Ilmiah M-Progress, 11(1).
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative science quarterly, 46-56.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (22 ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(7), 2691-2708.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Supartina, S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(6), 2549-2557. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1749>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). Jurnal Ilmu Multidisplin, 3(1), 1-12.
- Syah, I., & Fitri, D. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X). Jurnal sosial dan sains, 5(2), 236-252.
- Ula, I. I., & Suhariadi, F. (2019). Peran Manajemen Waktu dan Leader-Member Exchange terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan, 9(2), 135. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p135-147>
- Widayati, C., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 1(1), 15-25.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. Academy of management review, 7(3), 418-428.

- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of applied psychology*, 71(2), 219.
- Yoevita, N. R., & Widjajanti, K. (2022). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Manajemen Sdm, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Berkuliah. *Solusi*, 20(1), 83-91.
- Zega, Y. X. G. H., & Kurniawati, G. E. (2022). Pentingnya Manajemen Waktu Bagi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Di Sekolah Tinggi Teologi Duta Panisal Jember. *Metanoia*, 4(1), 58-70.