

Manajemen Waktu, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dimuara Internasioal Group Buleleng

Kadek Dian Asriani¹, Gede Widiastina²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Satya Dharma Singaraja²

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Dimuara Internasioal Group sebesar 0,360 serta pengaruh manajemen waktu dengan kinerja pegawai dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,796 > 1,674$). Pengaruh komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Dimuara Internasioal Group sebesar 0,319 serta pengaruh komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,472 > 1,674$). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Dimuara Internasioal Group memiliki nilai regresi sebesar 0,288 serta pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,123 > 1,674$). Berdasarkan hasil perhitungan uji f diketahui nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, ($46,659 > 3,18$) maka ini menandakan bahwa manajemen waktu, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$.

Kata kunci : Manajemen Waktu, Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The results of this research indicate that the influence of time management has an influence on employee performance at PT. Dimuara International Group was 0.360 and the influence of time management on employee performance with the results of hypothesis testing using the T-Test showed that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.796 > 1.674$). The influence of organizational communication on employee performance at PT. Dimuara International Group was 0.319 and the influence of organizational communication on employee performance and the results of hypothesis testing using the T-test showed that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.472 > 1.674$). The influence of the work environment on employee performance at PT. Dimuara International Group has a regression value of 0.288 and the influence of the work environment on employee performance and the results of hypothesis testing using the t-test show that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.123 > 1.674$). Based on the results of the f test calculation, it is known that the value of $F\text{-count} > F\text{-table}$, ($46.659 > 3.18$) means that time management, organizational communication and the work environment influence employee performance with a significant level of $0.000 < 0.050$.

Keywords : Time Management, Organizational Communication, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pegawai suatu organisasi merupakan motor penggerak yang mempunyai potensi untuk berkembang dan aktif mendorong produktivitas dalam rangka mencapai tujuannya. Mengawasi pegawai bukan sekedar memberikan pencerahan mengenai pekerjaan dan pedoman yang harus dipatuhi, namun harus ada hubungan sinergis antara organisasi dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan suatu perusahaan dapat terjalin dengan peran kepemimpinan dan sub bagian yang dipegang oleh tenaga kerja atau sumber daya manusianya. Dengan adanya keberadaan tenaga kerja atau pegawai, maka manajemen harus mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja, serta mengelola organisasi secara efektif (Hasibuan, 2021). Oleh karena kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang, serta menjamin kelangsungan hidup perusahaan, maka setiap pegawai dalam organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kualitas sumber daya manusia perusahaan sangat penting bagi kelangsungan organisasi. Intinya, dunia usaha memerlukan pegawai yang tidak hanya kompeten dan terampil, namun juga mau berusaha lebih keras dan mencapai hasil optimal yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Halim dkk. (2019) menemukan bahwa manajemen waktu yang efektif dapat membantu pegawai perusahaan bekerja lebih baik, karena manajemen waktu yang efektif akan memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka manajemen perusahaan harus mampu mengembangkan keterampilan setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Penggunaan waktu yang baik dan secara efektif bagi setiap pegawai akan terlaksana dengan baik jika terdapat korespondensi yang baik antar individu yang bekerja. Pertukaran pesan antar unit komunikasi suatu organisasi dikenal dengan istilah komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Komunikasi antar pegawai dalam suatu organisasi dapat memaksimalkan hasil kerja pegawai karena adanya interaksi antar pegawai satu sama lain. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan.

PT. Dimuara Internasional Group Buleleng adalah organisasi yang bergerak di bidang pengembangan struktur yang terletak di kawasan Lovina. Pentingnya pembangunan yang baik dalam menata suatu organisasi merupakan unsur yang sangat penting bagi keterkelolaan organisasi tersebut. Sebuah bangunan yang dibangun dengan baik akan membantu bisnis bertahan lebih lama. Berdasarkan temuan observasi PT. Dalam Muara Global Gathering ini disadari adanya persoalan melihat pegawai-pegawai yang dianggap buruh tidak bisa mengatur waktunya dengan baik, bisa dikatakan buruh masih belum bisa mengembangkan potensinya dengan baik. Penggunaan waktu secara produktif berdampak signifikan terhadap prestasi dan kegagalan pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Pegawai yang tidak mampu mengatur waktunya secara efektif mempunyai kecenderungan tidak mampu memotivasi dirinya dalam bekerja. Selain itu, komunikasi dalam organisasi memegang peranan penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang belum mampu berkomunikasi secara efektif dalam bekerja dapat dilihat dengan terjadinya misinformasi dalam bekerja. Dalam hal ini pegawai mampu meningkatkan kinerjanya jika mampu menjaga komunikasi antara satu dengan yang lain guna meningkatkan kinerjanya, hal ini tidak lepas dari lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai PT. Dimuara Internasional Group Buleleng adalah sulitnya pegawai dalam memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana target yang tercapai belum pernah melebihi target yang diinginkan pimpinan Perusahaan yaitu diatas 95%, Dimana standar tersebut ditentukan oleh pimpinan untuk dapat dipenuhi oleh para pegawai dalam bekerja, namun selama 5 tahun terakhir pencapaian target kinerja yang ditetapkan tidak terpenuhi sesuai dengan ekspektasi pimpinan, dengan target 95% yang tergolong baik dimata pimpinan organisasi, penurunan pencapaian ini disebabkan oleh adanya permasalahan yang dihadapi selama pegawai bekerja dilapangan seperti halnya kurangnya manajemen waktu dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang telah diberikan pimpinan, hal tersebut mengakibatkan pekerjaan yang diberikan tidak mampu terselesaikan dengan baik oleh setiap pegawai yang bekerja selain itu juga adanya perubahan rencana yang sudah ditetapkan diawal yang menyebabkan target pencapaian tidak dapat terselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh sebab itu pentingnya komunikasi secara langsung dan efektif untuk dapat menunjang keberhasilan penyelesaian pekerjaan tepat waktu dalam upaya meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh para pegawai dan tidak lepas dari lingkungan kerja dari masing-masing pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu dilaksanakan pada PT. Dimuara Internasional Group Buleleng, tepatnya di Jl. Arteri Wico Nomor 3, Banjar Dinas Celukbuluh, Desa Kalibukbuk Buleleng dimana alasan yang mendasari peneliti memilih lokasi pada PT. Dimuara Internasional Group Buleleng yaitu dikarenakan perencanaan yang mampu diselesaikan 428 orang pada tahun 2020 dari jumlah calon konsumen 476 orang dan yang mampu terselesaikan oleh para pegawai yaitu 368 lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun yang lainnya. Namun jika dilihat dari persentase setiap tahunnya diketahui bahwa tahun 2019 terjadi pencapaian target sebesar 88,79% dari total calon konsumen 387 orang, namun pada tahun 2020 terjadi pencapaian target sebesar 85,98% dari total calon konsumen 476 orang, dimana terjadi penurunan persentase sebesar -2,81% dari tahun sebelumnya, sedangkan untuk tahun 2021 dan tahun 2022 kembali terjadi peningkatan persentase pencapaian target yaitu 91,04% ditahun

2021 dan 93,04% ditahun 2022, namun pada tahun 2023 kembali terjadi penurunan jumlah persentase sebesar 0,15% dari jumlah calon konsumen 234 orang Dimana hanya terselesaikan 196 orang atau sebesar 92,89%.

Jenis penelitian pada skripsi ini yaitu kuantitatif, dengan jenis data kuantitatif, yang mana kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18. Populasi juga mencakup seluruh ciri-ciri suatu subjek selain jumlah objek atau subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Dimuara International Group. Peneliti menggunakan seluruh pegawai untuk penelitian karena PT mempekerjakan pekerja di segala bidang. Dimuara Global Gathering saling berkaitan satu sama lain, jika terjadi kesalahan pada salah satu bidang pekerjaan maka akan membawa akibat tidak sempurnanya pekerjaan. Populasi dipilih yaitu 55 orang sesuai bidang pekerjaan di tahun 2024. Sampel dalam penelitian ini yaitu terdiri dari pengawas 4 orang, tukang las 4 orang, tukang kayu 3 orang, tukang listrik 3 orang, tukang finishing 12 orang, supir 1 orang, peladen 15 orang, dan tukang batu 13 orang. Teknik dalam pengambilan data-data untuk penelitian mempergunakan dokumentasi yang didukung oleh dokumentasi yang telah dilaksanakan sebelum dan sesudah melakukan penelitian.

Pegawai dapat menjalankan aktivitas yang berhubungan dengan organisasi, maka pegawai merupakan salah satu aset utama yang wajib dipelihara oleh suatu instansi atau organisasi. Pentingnya kinerja pegawai dalam organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemajuan lembaga tersebut. Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang memiliki kekuatan untuk mencapai tujuan penting organisasi, loyalitas konsumen, dan dan memberikan kontribusi pada perekonomian (Mogot et al., 2019). Dalam mengembangkan kinerja pegawai pentingnya organisasi perlu fokus pada beberapa hal, seperti menggunakan waktu secara produktif, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Firdaus, (2022), manajemen waktu adalah suatu jenis keterampilan yang melibatkan perencanaan seluruh usaha dan tindakan seseorang serta memanfaatkan waktunya sebaik-baiknya. Menurut penelitian Halim et al., (2019), kinerja seseorang mungkin dipengaruhi oleh seberapa baik mereka mengatur waktu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, pentingnya kesesuaian dalam pergaulan di tempat kerja juga dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai, misalnya penelitian yang diarahkan oleh Gunawan dan Zulhaida, (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa korespondensi dilakukan baik pada saat menyelesaikan pekerjaan maupun pada waktu istirahat pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

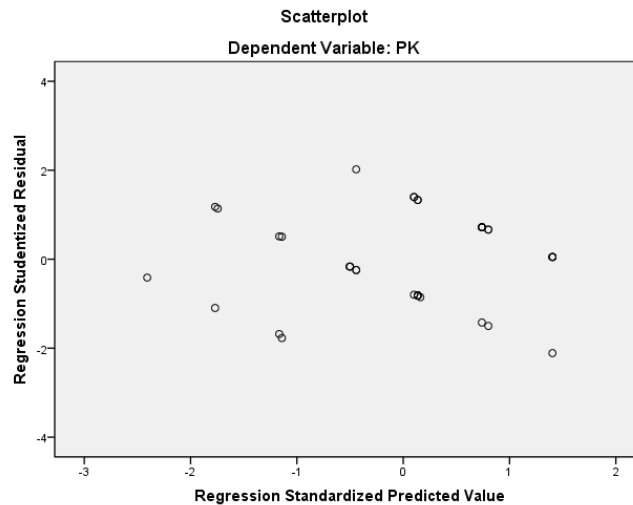
Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dengan menggunakan sampel seluruh pegawai sebanyak 55 orang pada PT. Dimuara Internasioal Group Buleleng, pegawai tersebut dipilih dari jumlah populasi sebanyak 55 orang pegawai, baik itu pengawas, tukang las, tukang kayu, tukang listrik, tukang finishing, supir, peladen dan tukang batu. Diketahui bahwa untuk mengetahui instrument dalam penelitian dapat dipergunakan apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,265, angka tersebut diperoleh dari rumus $r \text{ tabel} \text{ yaitu } df = (N-2) = 55 - 2 = 53$, dari perhitungan tersebut diperoleh nilai 0,265.

Nilai uji validitas masing-masing variabel yaitu manajemen waktu dengan jumlah indikator sebanyak 4 yaitu MW1, MW2, MW3, MW4 dan memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,709, 0,693, 0,677, 0,597. Variabel komunikasi organisasi dengan jumlah indikator sebanyak 5 yaitu KO1, KO2, KO3, KO4, KO5 dan memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,576, 0,713, 0,550, 0,643, 0,644. Variabel lingkungan kerja dengan jumlah indikator sebanyak 4 yaitu LK1, LK2, LK3, LK4 dan memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,409, 0,569, 0,547, 0,697. Variabel kinerja pegawai dengan jumlah indikator sebanyak 5 yaitu KP1, KP2, KP3, KP4, KP5 dan memperoleh nilai masing-masing indikator berdasarkan hasil output SPSS sebesar 0,634, 0,762, 0,641, 0,698, 0,772.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa pengaruh manajemen waktu, komunikasi organisasi, lingkungan kerja pada kinerja dengan nilai *Asymp Sig.* sebesar 0,631, dimana dari hasil tersebut diketahui bahwa data dapat dikatakan normal karena lebih besar dari 0,050.

Dari hasil uji multikolinieritas diketahui variabel manajemen waktu memperoleh nilai dari hasil spss yaitu 0,304, komunikasi organisasi memperoleh nilai dari hasil spss yaitu 0,385 dan lingkungan kerja memperoleh nilai dari hasil spss yaitu 0,309 > 0,10 dan VIF dari semua variabel penelitian seperti variabel penelitian ini yaitu manajemen waktu adalah 3,284, komunikasi organisasi adalah 2,596 dan lingkungan kerja adalah 3,239 < 10, sehingga hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah dalam variabel bebas yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Sesuai dengan scatterplot maka titik heteroskedastis menyebar seperti gambar. Ini artinya data dari variabel-variabel penelitian dinyatakan tidak terdapat masalah terkait heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis dengan Spss versi 18, diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda yang dilihat dari nilai B, diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti halnya nilai konstan untuk kinerja pegawai adalah 0,120, Variabel manajemen waktu adalah 0,360. Variabel komunikasi organisasi yaitu 0,319 dan variabel lingkungan kerja yaitu 0,288.

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (uji t) diatas, diketahui bahwa semua variabel penelitian memperoleh nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,674 dengan rumus $n - k = 55 - 3 = 52$. Dimana masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada kinerja pegawai seperti variabel manajemen waktu dengan nilai 2,796 serta nilai sig. 0,007, variabel bebas kedua yaitu variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai t hitung 2,472 serta nilai sig. 0,017 dan variabel yang terakhir yaitu lingkungan kerja dengan nilai t hitung 2,123 dan nilai sig. 0,039, dari hasil tersebut diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian sudah memberikan dampak atau pengaruh secara signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai sig. variabel penelitian sudah menunjukkan nilai < 0,050. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa variabel yang paling memberikan dampak dominan pada kinerja pegawai adalah variabel manajemen waktu dengan nilai t hitung terbesar dibandingkan variabel penelitian yang lain yaitu komunikasi dan lingkungan kerja, hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu yang baik sangat penting dalam menentukan hasil kerja pegawai, dengan menggunakan waktu dalam bekerja yang baik akan membantu para pegawai untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan dengan manajemen waktu yang baik tentu pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan atau owner dapat terselesaikan sebelum waktu yang ditentukan. Hal tersebut disebabkan oleh bagaimana para pegawai dalam memanajemen waktu mereka dalam bekerja, tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari komunikasi antar pegawai yang baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik untuk dapat memaksimalkan hal tersebut.

Hasil uji signifikan simultan dari masing-masing variabel penelitian yang dipergunakan yaitu manajemen waktu, komunikasi organisasi, lingkungan kerja secara simultan pada pengaruh kinerja pegawai memperoleh nilai dari aplikasi SPSS sebesar 46,659 dan nilai signifikan 0,000. Hasil f hitung tersebut sudah melebihi standar f tabel penelitian yaitu 3,18 yang diperoleh dari perhitungan $K - 1 = 3 -$

1 = 2 dan sampel $n - k = 55 - 3 = 52$, dengan tingkat signifikan 0,050 atau 5%. Berdasarkan hasil uji f-test diatas dapat dijelaskan bahwa variabel manajemen waktu, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik pada hasil kinerja para pegawai dalam bekerja, dengan menggunakan waktu dalam bekerja dengan baik pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan maksimal. Hal tersebut tidak terlepas dari proses komunikasi antara sesama pegawai atau dengan atasan, dengan adanya komunikasi yang baik tentu akan meminimalisir kesalahan dalam bekerja, selain itu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga mendukung pegawai untuk dapat selalu memaksimalkan hasil pekerjaannya.

Berdasarkan koefisien determinasi dapat dijelaskan nilai persentase hasil penelitian antara pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dengan mengetahui nilai *R Square* yaitu sebesar 0,733 dari variabel yang diteliti yaitu manajemen waktu, komunikasi organisasi, lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada PT. Dimuara Internasional Group Buleleng sebesar 73,3% sedangkan 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh manajemen waktu pada kinerja pegawai PT berdasarkan hasil penelitian pada Dimuara International Group memperoleh nilai sebesar 0,360, dan hasil pengujian hipotesis Uji T mengenai pengaruh manajemen waktu pada kinerja pegawai menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $2,796 > 1,674$. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu yang efektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kebiasaan pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan manajemen waktu yang baik dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya. Manajemen waktu dalam bekerja memungkinkan pekerja dapat memanfaatkan waktu yang diberikan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya karena tentunya akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secepat mungkin.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komunikasi organisasi pada kinerja pegawai di PT. Dimuara International Group sebesar 0,319 dan pengaruh komunikasi organisasi pada kinerja pegawai serta hasil pengujian dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel dengan nilai $2,472 > 1,674$, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai, hal ini Karena komunikasi dalam organisasi yang terjalin antara pemimpin dan pegawai dapat mempengaruhi hasil kinerja pada periode berikutnya, dengan terjalinnya komunikasi yang baik dalam organisasi akan berdampak pada setiap pekerjaan yang dilakukan para pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja pada kinerja pegawai di PT. Dimuara International Group mempunyai nilai regresi sebesar 0,288 pengaruh lingkungan tempat kerja pada kinerja pegawai. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji t dan hasilnya menunjukkan t hitung $> t$ tabel dengan nilai $2,123 > 1,674$. Artinya, lingkungan tempat kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai mempunyai pengaruh yang besar pada seberapa baik ia melakukan pekerjaannya, bahwa lingkungan kerja di sekitar seorang pegawai akan membantu pegawai tersebut dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Manajemen Waktu, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kinerja karyawan di PT Dimuara International Group dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, manajemen waktu, dan lingkungan kerja mempunyai nilai uji F dengan hasil uji f menunjukkan f hitung $> f$ tabel dengan nilai $46,659 > 3,18$. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja yang dialami karyawan dalam

bekerja sangat mempengaruhi bagaimana karyawan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan manajemen waktu yang baik dalam bekerja dan dibantu dengan komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan yang baik dalam bekerja, dimana hal tersebut dapat terjadi tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang baik disekitar karyawan dalam bekerja akan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada PT. Dimuara Internasioal Group, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik manajemen waktu yang digunakan maka semakin meningkat kinerja dari para pegawai.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada PT. Dimuara Internasioal Group, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik sistem komunikasi antar pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada PT. Dimuara Internasioal Group, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Saran

1. PT. Dimuara Internasioal Group untuk lebih mempertimbangkan dan diperhatikan manajemen waktu pegawai dalam bekerja dan juga diimbangi oleh komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, dimana dengan manajemen waktu dan lingkungan kerja yang dimiliki pegawai dalam proses melakukan pekerjaan dan didukung juga oleh komunikasi organisasi yang baik dari pimpinan kepada pegawai akan membuat pegawai lebih meningkatkan produktivitasnya.
2. Pemilik PT. Dimuara Internasioal Group harus lebih memperhatikan manajemen waktu dari setiap pegawai dalam bekerja karena memiliki nilai indikator paling tinggi dibandingkan variabel-variabel yang lain. Nilai indikator tertinggi adalah kehadiran dari pegawai, dimana pegawai yang bekerja pada PT. Dimuara Internasioal Group harus lebih ditingkatkan lagi atau lebih diperhatikan oleh pimpinan untuk memaksimalkan setiap kegiatan pegawai, dengan memperhatikan kehadiran dari pegawai dalam bekerja tentu akan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai, dan pekerjaan yang diberikan dapat selesai tepat pada waktunya.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Darmawan, K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Buleleng. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3).
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89-99.
- Dharmawan, M. F., Sadono, T. P., & Widiyanto, M. K. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. *SEMAKOM: SEMINAR NASIONAL MAHASISWA KOMUNIKASI*, 2(2), 774-779.
- EKAWATI, Z. (2022). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk.
- Eksanti, E., & Mustari, A. M. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Humas Kantor Dprd Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Memberikan Layanan Informasi Kepada Masyarakat. *Respon Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

Ilmu Komunikasi, 4(1), 208-215.

- Firdaus, F. (2022). Konsep Manajemen Waktu Dalam Surat Al 'Ashr: (Kajian Semiotika Al-Qur'an). *JIQTA: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 1(1), 1-18.
- Gunawan, H., & Zulhaida, Z. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. *IJBEM: Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1(2), 35-42.
- Halim, M. R., Mattalatta, S., & Junaidin, J. (2019). Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 182-188.
- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55-65.
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt duta logistik asia batam. *Bening*, 8(1), 109.
- Hidayanto, D. N. (2023). Manajemen Waktu: Filosofi Teori Implementasi. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Universitas Diponegoro. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1).
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia. *Representamen*, 7(01).
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24.
- karni Zendrato, P. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975-986.
- Kartika, R. D. (2021). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja. *ARTHA SATYA DHARMA*, 14(1), 42-51.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 566-575.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sylviani, M. (2020). Pentingnya manajemen waktu dalam mencapai efektivitas bagi mahasiswa (studi kasus mahasiswa Program Studi Manajemen UNISI). *Jurnal Analisis Manajemen*, 6(1), 66-75.
- 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), 135-147.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.