



---

## PENGARUH MANAJEMEN SDM DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO

Desti Hardianti<sup>1</sup>, Altri Wahida<sup>2</sup>, Sukri<sup>3(\*)</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

---

### Abstract

*This research aims to discuss HR management and time management on job satisfaction at PT. Palopo Branch Pawnshop. The theory used in this research is Hierarchy theory. This research uses quantitative research. Data is collected through questionnaires or questionnaires. This research involved 40 respondents so the sampling technique used was saturated. Next, data was collected through multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The research results show that HR management variables have a significant influence on job satisfaction. This shows that hypothesis 1 of this research is accepted, it can be proven that HR management or human resource management in companies has an effect on job satisfaction. Time management variables have a significant influence on job satisfaction. This shows that hypothesis 2 of this research is accepted, this proves that time management has a significant effect on job satisfaction. It is stated that it has a positive and significant effect on job satisfaction, so hypothesis 3 in this study is accepted because there is a significant influence between HR management and time management on job satisfaction and has a positive impact on the lives of workers who provide high concentration in increasing productivity in HR management and good time management effective and efficient on job satisfaction.*

---

**Kata Kunci:** *Manajemen SDM, Manajemen Waktu, Kepuasan Kerja*

Januari – Juni 2025, Vol 14 (1): hlm. 28-39  
©2025 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.  
All rights reserved.

---

(\*) Korespondensi: [destihardianti41@gmail.com](mailto:destihardianti41@gmail.com) (D. Hardianti)

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja yang terjadi di PT. Pegadaian Cabang Palopo terdapat berbagai masalah yang muncul, seperti rekrutmen, seleksi karyawan, proses rekrutmen yang tidak efisien atau kurangnya transparan dapat membuat perusahaan sulit mendapatkan karyawan yang sesuai dan berkompoten, perusahaan dapat menghadapi masalah dengan kurangnya program pelatihan pengembangan terhadap karyawan. Menurut Margaret Silalahi (2022) ketika kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, ada tingkat pengembangan kerja yang rendah, yang berdampak negatif pada perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, kinerja mereka mungkin stagnan, sehingga dapat berdampak pada layanan yang diberikan kepada pelanggan, kepuasan kerja dan motivasi mereka. Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar menjadi profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan permintaan dan keahlian yang dibutuhkan perusahaan dalam membangun kinerja yang ideal. Harbiato & Perkasa (2023).

Permasalahan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada pegadaian yaitu kurangnya kedisiplinan kerja terhadap karyawan disebuah perusahaan berdampak buruk sehingga bisa menyebabkan tingkat penurunan produksi pada perusahaan. Karyawan yang menunda menyelesaikan tugas-tugasnya biasa memiliki permasalahan dengan manajemen waktu. Mereka lebih menyukai kegiatan yang menyenangkan dari pada menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan Apri Anggara Putra & Teguh Ariebowo (2023) dimana pentingnya mengelola waktu dengan baik agar dapat menyeimbangkan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan waktu bersantai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam sebuah perusahaan, dibutuhkan seorang manajer untuk mengatur tugas-tugas pekerja sesuai dengan posisi mereka, agar dapat meningkatkan kinerja tim dan memastikan fokus terhadap tujuan perusahaan. Manajer harus memastikan bahwa karyawan menggunakan waktu mereka dengan seefektif mungkin. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan kepada seluruh anggota tim agar bisa mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar karena manajer yang cerdas dapat mengetahui apa yang baik untuk bawahannya.

Permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada pegadaian mempengaruhi tidak puasan dengan manajemen kepemimpinan perusahaan, seperti kurangnya komunikasi yang baik sesama karyawan, tidak seimbang antara kehidupan kerja atau pribadi, pengaruh stres karena adanya beban kerja yang berlebihan hal ini dapat membuat karyawan mengambil keputusan dengan cara mengundurkan diri (*Resign*). Penelitian ini sejalan dengan Lumunon et al (2019) .Karena kepuasan kerja mempunyai yang signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas organisasi, kepuasan kerja karyawan merupakan bagian penting dari kesuksesan organisasi. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap kondisi kerja, kompensasi, hubungan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan loyalitas yang baik dapat mempengaruhi kepuasan

manajemen SDM terhadap perusahaan begitupun dengan manajemen waktu yang ada dalam diri seorang pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan perusahaan itu sendiri, namun tidak sebagian parapekerja mampu mengatasi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Artameviah (2022) adalah kegiatan yang berkaitan dengan menggunakan suatu langkah, pemilihan, mengembangkan, penyediaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tersendiri di perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diketahui sebagai suatu strategi atau disusun dalam serangkaian aktivitas untuk meningkatkan kepentingan para pekerja sehingga terdapat aspek-aspek yang terkandung pada sumber daya manusia yang mirip dengan pekerjaan, proses tenaga kerja, pemilihan serta memberi upah dan kompetensi kepada pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wahida (2019) adalah proses yang meliputi perekrutan, pengembangan, memotivasi, dan evaluasi terhadap semua sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses ini juga mencakup pemilihan individu yang memiliki kualifikasi dan layak untuk mengisi posisi yang sesuai di perusahaan (orang yang tepat). Manajemen sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dalam organisasi perusahaan karena merupakan proses yang berkelanjutan yang terjadi sepanjang operasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Al Fadjar Ansory (2018) adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu organisasi, baik itu organisasi atau perusahaan dan bertindak sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah bidang yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Konsep MSDM adalah setiap pekerja adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumberdaya bisnis. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Widhyanti et al., 2023): 1) kepuasan kerja; 2) kualitas kerja; 3) kuantitas; 4) ketepatan waktu; 5) efektifitas.

Manajemen Waktu menurut Husna (2023) memiliki lima indikator sebagai berikut: Mampu menetapkan tujuan, mampu menetapkan prioritas, apabila dapat menetapkan prioritas dari tugas yang banyak, maka prioritas akan mudah untuk dicapai. Tugas yang harus diprioritas harus diklasifikasikan sebagai tugas yang mendesak dan penting, mampu membuat jadwal, menyusun jadwal memungkinkan seseorang mengatur aktivitas dan tugas-tugas hariannya dengan lebih mudah dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas tepat waktu, mampu melakukan pekerjaan dengan terorganisir, dalam kehidupan sehari-hari kemampuan untuk bekerja secara terorganisir sangat penting memiliki jadwal dan perencanaan membantu seseorang mengatur segala sesuatu dengan mudah sehingga aktivitas yang terorganisir dapat dilakukan dengan baik dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai, mampu meminimalkan interupsi-interupsi, interupsi adalah gangguan yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun diluar. Konsentrasi berkurang dengan adanya pekerjaan itu sendiri maka manajemen waktu yang baik akan mampu meminimalkan intrupsi tersebut.

Pengertian kepuasan kerja menurut Azhar et al (2020) kepuasan kerja adalah perasaan yang ditunjukkan oleh tingkat kebahagiaan atau emosi yang dialami oleh seorang karyawan serta perspektif mereka tentang pekerjaan mereka dan aktivitas yang berkaitan dengan keadaan perusahaan mereka. Untuk memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka, manajemen yang baik akan berusaha untuk terus memotivasi mereka dan memberi mereka kesempatan untuk maju. Sedangkan kinerja karyawan harus dimotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka kinerja dan motivasi adalah dua komponen yang berkorelatif dan konstruktif satu sama lain Sukri & Pratiwi (2022). Pengertian kepuasan kerja menurut Sutrisno (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang menganggap kepuasan kerja sebagai kesadaran yang penuh emosional yang kompleks. Reaksi yang membuat emosional ini muncul dipengaruhi oleh perilaku yang timbul akibat pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya, reaksi emosional ini menyebabkan perasaan seperti senang, puas atau tidak puas.

Ada lima indikator kepuasan kerja menurut Edison, et al. (2017) sebagai berikut: Upah, merupakan hasil uang yang didapatkan dan dianggap seimbang antar pekerjaan, pekerjaan, kerja merupakan kegiatan yang menjadi menarik karena memberi kesempatan kepada seseorang untuk belajar dan bertanggung jawab, kesempatan promosi, adalah kesempatan untuk maju, penyelia, supervisor bertujuan untuk mengarahkan dan memberikan perhatian terhadap karyawan, rekan kerja, tempat kerja dimana karyawan bersahabat dan memberikan motivasi satu sama lain.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh manajemen SDM dan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian cabang palopo

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Manajemen Waktu terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang disusun berdasarkan skala Likert.

### ***Data dan Teknik Analisis***

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil. Sampel penelitian ini terdiri dari 40 responden yang merupakan karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. Data yang digunakan merupakan data primer, diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk tautan online. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Koefisien Konstanta
- B<sub>1</sub> – B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Manajemen SDM
- X<sub>2</sub> = Manajemen Waktu
- e = Error

### ***Pengujian Instrumen***

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji dengan melihat korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor total. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Christy et al., 2018). Sementara uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Dunakhri, 2019).

### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t dan uji statistik F. Uji statistic t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*) dari uji t, di mana jika *p-value* < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sementara uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau *p-value* < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas merupakan teknik yang bertujuan untuk mengukur seberapa tepat pendekatan suatu alat dalam mengukur data yang telah didapatkan peneliti melalui kuesioner. Uji ini dilakukan untuk menguji korelasi sehingga dapat diketahui total skor dari setiap item dengan angka dari masing-masing variabel. Suatu pertanyaan apa bila dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai tabel sebesar 0,312.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Manajemen SDM (X1)	X1.1	0,929	0,312	Valid
	X1.2	0,899	0,312	
	X1.3	0,913	0,312	
	X1.4	0,897	0,312	
	X1.5	0,879	0,312	
Manajemen Waktu (X2)	X2.1	0,853	0,312	Valid
	X2.2	0,804	0,312	
	X2.3	0,898	0,312	
	X2.4	0,904	0,312	
	X2.5	0,884	0,312	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,942	0,312	Valid
	Y.2	0,930	0,312	
	Y.3	0,960	0,312	
	Y.4	0,872	0,312	
	Y.5	0,886	0,312	

Sumber : diolah melalui SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa hasil variabel manajemen sdm dan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen SDM	0,826	Reliabel
Manajemen Waktu	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,983	Reliabel

Sumber : diolah melalui SPSS 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji realibilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,06 maka kuesioner tersebut menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

### Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Model ini digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian data dengan teknik analisis regresi berganda.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,979	1,414		0,693	0,493
MANAJEMEN SDM	0,480	0,156	0,450	3,081	0,004
MANAJEMEN WAKTU	0,512	0,149	0,501	3,430	0,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : diolah melalui SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dirumuskan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antar manajemen sdm dan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja oleh karena itu, persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,979 + 0,480 X_1 + 0,512 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,979 ini ditunjukkan bahwa variabel manajemen SDM dan manajemen waktu adalah nol ( $X=0$ ), maka nilai variabel dependen (kepuasan kerja) adalah 0,979.
2. Koefisien regresi manajemen sdm ( $b_1$ ) bernilai 0,480 hasil ditunjukkan positif. Hal ini dinyatakan bahwa variabel (Y) akan naik sebesar 0,480 jika nilai angka  $X_1$  independen naik satu satuan, maka angka variabel independen menetap. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan adanya status searah dengan manajemen sdm ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja (Y). Semakin naik pengetahuan manajemen sdm, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi untuk manajemen waktu ( $b_2$ ) dengan nilai 0,512 dinyatakan positif. Ini membuktikan bahwa variabel Y mempunyai nilai yang meningkat sebesar 0,512 jika variabel  $X_2$  dinyatakan naik satu satuan, sementara variabel independen lainnya menetap. Koefisien positif dinyatakan ada hubungan sejalan antara manajemen waktu ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja (Y). Semakin baik manajemen waktu di perusahaan, semakin tinggi pula peningkatan kepuasan kerja.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa bebas variabel independen terhadap variabel terikat dependen. Dapat juga di katakan koefisien determinasi digunakan untuk menentukan sebesar apa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti yaitu manajemen sdm ( $X_1$ ) dan manajemen waktu ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

**Tabel 4. Koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,930 <sup>a</sup>	0,866	0,859	1,370	,866	119,321	2	37	0,000

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN WAKTU, MANAJEMEN SDM

Sumber : diolah melalui SPSS 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R mempunyai angka sebesar 0,930 terdapat hubungan yang kuat antara kapuasan kerja dan kedua variabel independen. Dibanding nilai R square mempunyai angka sebesar 0,866 atau 86,8% ini hal ditunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan pada variabel manajemen sdm dan manajemen waktu sebesar 86,8% sementara lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,979	1,414		0,693	0,493
Manajemen SDM	0,480	0,156	0,450	3,081	0,004
Manajemen Waktu	0,512	0,149	0,501	3,430	0,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : diolah melalui SPSS 2025

Bertujuan untuk menguji dan mengukur seberapa tinggi pengaruh masing-masing variabel secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Dari angka yang terhitung diatas menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis yang kesatu diketahui untuk variabel manajemen sdm ( $X_1$ ) thitung  $3,081 > t$  tabel = 2,026 dengan signifikan  $0,004 < 0,05$  artinya manajemen sdm berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Hipotesis yang kedua diketahui untuk variabel manajemen waktu ( $X_2$ ) thitung  $3,430 > t$  tabel = 2,026 dengan signifikan  $0,001 < 0,05$  artinya manajemen waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

**Uji Signifikan Serempak (Uji-F)**

Analisis ini digunakan untuk melihat hasil uji semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara simultan apakah ada pengaruh pada variabel dependen. Hasil dari uji F ini bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	447,580	2	223,790	119,321	0,000 <sup>b</sup>
Residual	69,395	37	1,876		
Total	516,975	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN WAKTU, MANAJEMEN SDM

Sumber : diolah melalui SPSS 2025

Dapat dilihat nilai F hitung sebesar 119,321 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel 3,276 dengan tingkat signifikansi 0,05. F hitung lebih besar dari F tabel ( $119,321 > 3,276$ ) dan signifikasnsi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya ada pengaruh yang simultan antara variabel manajemen sdm ( $X_1$ ) dan manajemen waktu ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

**PEMBAHASAN****Pengaruh manajemen sdm terhadap kepuasan kerja terhadap pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.**

Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen manajemen sdm mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini diterima, dapat dibuktikan bahwa manajemen sdm atau manajemen sumber daya manusia diperusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Margaret Silalahi (2022) penelitian ini membuktikan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif antara variabel  $X_1$  dan Y metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif, semakin bagus kualitas SDM maka akan meningkat nilai karyawan dan produktivitasnya hal ini dapat membuat para pekerja puas terhadap pekerjaannya. Menurut Mukhtar et al (2024) dengan menggunakan kepemimpinan yang efisien dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat meraih hasil yang optimal sekaligus membangun fondasi yang kuat untuk menghadapi tantangan mendatang.

**Pengaruh Manajemen Waktu terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.**

Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa variabel independen manajemen waktu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini diterima, hal ini membuktikan bahwa manajemen waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rengganis et al (2024) hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu dan kepuasan kerja pada driver ojek online di Yogyakarta, ada hubungan positif dan signifikan. Lumunon

et al (2019) kemampuan seorang pegawai untuk mengatur tuntutan dari pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka sehingga mencerminkan kondisi seseorang dapat mengalokasikan waktu dengan tepat.

### **Pengaruh Manajemen sdm dan Manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.**

Berdasarkan hasil uji data di SPSS, maka penelitian pada Pengaruh Manajemen SDM dan Manajemen Waktu Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoevita & Widjajanti (2022) hasil penelitian menunjukkan variabel manajemen sdm berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel manajemen waktu menunjukkan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja. Serta adanya pengaruh signifikan antar manajemen sdm dan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja dan memberikan dampak positif di kehidupan seorang pekerja yang dimana memberikan konsentrasi tinggi dalam meningkatkan produktivitas manajemen sdm serta manajemen waktu yang efektif dan efisien terhadap kepuasan kerja. Novianti et al (2023) kepuasan kerja karyawan merupakan reaksi yang efektif terhadap berbagai aspek pekerjaan kumpulan seseorang. Marlin May Nggiri et al (2024) lembaga yang memiliki staf dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat melaksanakan operasional dengan efektif dibandingkan dengan lembaga yang mayoritas pegawainya merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Manajemen SDM berperan dalam membangun dan mengembangkan sebuah perusahaan karena semakin baik kualitas SDM maka nilai karyawan dan produktivitasnya membuat karyawan merasa lebih puas. Juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antar manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Manajemen waktu yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kreativitas yang sangat penting di sebuah perusahaan. Secara simultan, juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antar manajemen SDM dan manajemen waktu terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Palopo karena.

Sampel yang digunakan peneliti ini hanya sebagian kecil dan hanya terbatas pada pegawai yang kerja pada Kantor Pegadaian Cabang Palopo. Disarankan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel serta memperbanyak jumlah responden dan jumlah sampel. Selain itu, juga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dan menambahkan variabel lainnya dengan model penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia 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>
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini. *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini*, 12(2004), 6–25.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Christy, Y.-, Setiana, S.-, & Cintia, P.-. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2), 199–211. <https://doi.org/10.28932/jam.v10i2.1085>
- Dunakhri, S. (2019). Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan. *Prosding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar*, 1–4.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51–60.
- Harbiato, F., & Perkasa, didin hikmah. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen*, 2(4), 193–198. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/842>
- Husna, N. L. (2023). Upaya Mahasiswa Pendidikan Agama Islam Dalam Manajemen Waktu Antara Tugas Kuliah Dengan Kegiatan Pondok Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Al-Amien Ngasinan Rejomulyo Kota Kediri). *Theses AIN Kediri*, VII(3), 10–23.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Marlin May Nggiri, Sedyastuti, K., & Arien Anjar Puspitosari. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Type Madya Cukai Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 136–141. <https://doi.org/10.56127/jekma.v3i2.1419>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>

- Rengganis, D. R., Afiati, N. S., Psikologi, F., & Mercubuana, U. (2024). *Manajemen Waktu dan Kepuasan Kerja : Studi pada Driver Transportasi Ojek Online di Yogyakarta*. 544–552.
- Sukri, S., & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Manazhim*, 4(1), 66–77. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v4i1.1618>
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Person Envirotmen Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 48–58. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.282>
- Widhyanti, N. K. S., Ekasani, K. A., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(10), 2253–2269. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i10.584>
- 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. <https://doi.org/10.26623/slsi.v20i1.4925>
- Christy, R., et al. (2018). *Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Dunakhri, A. (2019). *Metode Statistik dalam Penelitian Sosial*. Bandung: Pustaka Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.