

**PENGARUH *TIME PRESSURE* PADA *CREATIVE BEHAVIORS*, *EFFORT BEHAVIORS*,
DAN *UNETHICAL BEHAVIORS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. RAMAYANA MOTOR)**



Disusun Oleh :

RIZQI RAHMANDIRA PERMANA

NIM : 19120138

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizqi Rahmandira Permana
NIM : 19120138
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Time Pressure* Pada *Creative Behavior, Effort Behavior* Dan *Unethical Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Ramayana Motor)

Disetujui dan disahkan :

Hari : Rabu

Tanggal : 05 Juli 2023

Pembimbing,



Drs. Christiawan Hendratmoko, M. SI

NIDN. 0004036901

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen

Primadia Putri Harmastuti, B. Acc., M.A.B..

NIDN

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizqi Rahmandira Permana
NIM : 19120138
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Time Pressure* Pada *Creative Behavior*, *Effort Behavior* Dan *Unethical Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Ramayana Motor)

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada hari : Sabtu
Tanggal : 26 Agustus 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M. SI

Anggota : Putri Maisara, S.E., M.BA

(*Christiawan*)
(*Putri Maisara*)

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH *TIME PRESSURE* PADA *CREATIVE BEHAVIORS*, *EFFORT BEHAVIORS*, DAN *UNETHICAL BEHAVIORS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PT. RAMAYANA MOTOR)

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 8 Juni 2023

Yang memberi pernyataan



Rizqi Rahmandira Permana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“You can’t go back and change the beginning, but you can start where you are and change the ending.”

- C.S. Lewis

“When your dreams unattainable, don’t change your dreams. But change the way you pursue it.”

- Confucius

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT. yang selalu menunjukkan jalan pada saya dan senantiasa memberi kasih sayangNya kepada saya selama ini.
2. Papa dan Mama tercinta yang telah rela berkorban untuk saya dalam hal materiil maupun non materiil serta dukungan moral dan doa yang tiada hentinya.
3. Om saya, Dr. Rahadian Singosancoyo yang mendukung saya selama ini.
4. Seluruh teman-teman saya di jurusan manajemen angkatan tahun 2019.
5. Seluruh dosen STIE Surakarta yang sudah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang sangat berguna bagi saya.
6. Kepada Bapak Joko selaku pihak dari dealer Honda Ramayan yang telah memberi saya banyak bantuan dalam pelaksanaan penelitian.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH TIME PRESSURE PADA CREATIVE BEHAVIORS, EFFORT BEHAVIORS, DAN UNETHICAL BEHAVIORS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi PT. Ramayana Motor)”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dengan dukungan dan doa dari berbagai pihak, pengerjaan skripsi ini bisa berjalan dengan lancar. Karena itu, Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M. SI selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan membantu untuk memberikan saran dan masukannya.
4. Ibu Ida Ayu Kade R.K, S.E., M.M selaku pembimbing akademik selama menempuh pendidikan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
5. Bapak Muhammad Luqman Hakim, S.E., M.B.A selaku Dosen yang turut membantu memberikan saran dan masukannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen/karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu dan sarana prasarana selama menempuh studi.
7. Seluruh pihak Dealer Honda Ramayana, mulai dari kepala cabang, Mekanik, Sales, serta karyawan lainnya yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

8. Bapak Andi Permana dan Ibu Endang Rahsuci yang telah memberikan semangat, doa, serta dukungan baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Teman-teman semua yang selalu membantu selama penelitian untuk mengerjakan dan menyelesaikan Skripsi ini.
10. Ade Sukma Prabasari, terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran ataupun materi kepada saya, memberi semangat untuk terus maju dalam segala hal dalam meraih apa yang menjadi impian saya. Terimakasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada untuk saya dan menjadi bagian dari perjalanan hidup saya.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis juga sangat mengharapkan kritis serta saran yang membangun dari semua pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu dalam proses pembuatan skripsi yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Surakarta, 09 Juni 2023

Penulis,

Rizqi Rahmandira Permana

DAFTAR ISI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN	i
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA.....	i
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	i
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	5
2. Tujuan Penelitian.....	5
3. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. LANDASAN TEORI	6
1. <i>Time Pressure</i>	6
2. Kinerja Karyawan	7
3. <i>Creative Behaviors</i>	9
4. <i>Effort Behaviors</i>	11
5. <i>Unethical Behaviors</i>	11
B. PENELITIAN TERDAHULU.....	13
C. KERANGKA PIKIR	15
D. HIPOTESIS PENELITIAN.....	16
1. Pengaruh <i>creative behaviors</i> terhadap kinerja karyawan	16
2. Pengaruh <i>effort behaviors</i> terhadap kinerja karyawan	16
3. Pengaruh <i>unethical behaviors</i> terhadap kinerja karyawan	17
BAB III	19
METODE PENELITIAN.....	19
A. Obyek Penelitian	19
B. Populasi, Sampel dan Sampling	19
1. Populasi.....	19
2. Sampel	19
3. Sampling	20

C. Sumber Data	20
1. Data Primer	20
2. Data Sekunder	21
D. Metode Pengumpulan Data	21
E. Definisi Operasional	21
F. Teknik Analisis Data	22
1. Uji Validitas	22
2. Uji Reliabilitas	23
3. Uji Asumsi Klasik	23
4. Uji Regresi Linier Berganda	24
5. Uji Hipotesis	25
BAB IV	26
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	26
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	26
1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan PT. Ramayana Motor	26
2. Distributor Cabang Dealer Honda Ramayana	26
3. Visi Dan Misi Perusahaan	27
4. Logo Perusahaan	27
5. Struktur Perusahaan	28
B. ANALISIS DESKRIPTIF	31
1. Profil Responden	31
2. Tanggapan Responden	32
C. ANALISIS STATISTIK	34
1. UJI INSTRUMEN	34
BAB V	45
PENUTUP	45
A. KESIMPULAN	45
B. SARAN	45
DAFTAR PUSTAKA	47

DAFTAR TABEL

TABEL 1. PENELITIAN TERDAHULU	13
TABEL 2. DISTRIBUTOR RESPONDEN	18
TABEL 3. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	20
TABEL 4. CABANG DEALER RAMAYANA MOTOR	24
TABEL 5. HASIL DATA DESKRIPSI RESPONDEN	29
TABEL 6. HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP <i>CREATIVE BEHAVIOR</i>	30
TABEL 7. HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP <i>EFFORT BEHAVIOR</i>	31
TABEL 8. HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP <i>UNETHICAL BEHAVIOR</i>	31
TABEL 9. HASIL UJI VALIDITAS	32
TABEL 10. HASIL UJI RELIABILITAS	33
TABEL 11. HASIL UJI NORMALITAS	34
TABEL 12. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	34
TABEL 13. HASIL UJI WHITE	36
TABEL 14. HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA	36
TABEL 15. UJI PARSIAL (T)	37
TABEL 16. UJI DETERMINASI	38

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. KERANGKA PENELITIAN	14
GAMBAR 2. LOGO DEALER HONDA RAMAYANA	26
GAMBAR 3. STRUKTUR ORGANISASI RAMAYANA	26

ABSTRAK

PENGARUH *TIME PRESSURE* PADA *CREATIVE BEHAVIORS*, *EFFORT BEHAVIORS*, DAN *UNETHICAL BEHAVIORS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PT. RAMAYANA MOTOR)

Disusun Oleh:

RIZQI RAHMANDIRA PERMANA

19120138

Dalam sebuah perusahaan, perilaku karyawan perlu diperhatikan untuk dapat mengoptimalkan kinerja mereka. Terdapat beberapa perilaku karyawan yang memiliki dampak baik untuk perusahaan, seperti *Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors*. Namun, terdapat beberapa perilaku karyawan yang juga dapat menurunkan kinerja mereka, salah satunya adalah *Unethical Behaviors*. Perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh adanya *Time pressure* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Time pressure* pada *Creative Behaviors*, *Effort Behaviors*, dan *Unethical Behaviors* pada kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Dealer Honda Ramayana di Eks Karesidenan Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Perangkat lunak yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Time pressure* berpengaruh positif pada *Creative Behaviors* dan *Effort Behaviors*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Time pressure* berpengaruh negatif pada *Unethical Behaviors*. Serta peran kinerja karyawan terbukti menguatkan pengaruh *Time pressure* pada *Creative Behaviors* dan *Effort Behavior*, dan melemahkan pengaruh *Time pressure* pada *Unethical Behaviors* pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Time pressure*, *Unethical Behaviors*, *Creative Behaviors*, *Effort Behaviors*, Kinerja Karyawan.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat persaingan bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin meningkat, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan karena berperan langsung dalam segala kegiatan serta operasional perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia adalah perilaku karyawan.

Di dalam diri seseorang terdapat perilaku atau *behavior* yang berasal dari diri seseorang tersebut yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi. Dari banyak perilaku karyawan yang timbul karena tekanan waktu dalam suatu perusahaan, baik perilaku negatif maupun positif, beberapa diantaranya adalah *creative behaviors*, *effort behaviors*, dan *unethical behaviors*.

Time pressure dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kelly & Karau, 2013). Oleh karena itu, terdapat beberapa dampak dari *time pressure*. Dampak positif dari *time pressure* yaitu: 1) perilaku kreatif, dimana karyawan dapat menemukan cara-cara baru yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, bisa disebut dengan kinerja kreatif, dan 2) usaha, dimana karyawan mengeluarkan tenaganya lebih besar untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, bisa disebut dengan usaha. Selain dua dampak positif, *time pressure* juga memiliki potensi konsekuensi yang tidak diinginkan, yaitu perilaku yang tidak etis, yang mungkin berasal dari kurangnya waktu untuk memikirkan keputusan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Perusahaan wajib mengawasi kinerja karyawan. Karena karyawan

adalah aset dan kinerja mereka berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak menjaga maupun mengelola kinerja karyawan kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan hingga penyimpangan kinerja karyawan yang mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya. menurut Silalahi (2021), kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator

Creative behaviors atau perilaku kreatif didefinisikan oleh Cabra dan Uribe (2013) sebagai tindakan kreatif, atau serangkaian tindakan, yang dilakukan melalui perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. *Creative behaviors* erat hubungannya dengan waktu. Hal ini terjadi karena karyawan akan berpikir bagaimana caranya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang terbatas. Meningkatnya *creative behaviors* ini dapat ditunjukkan dengan pendekatan apa yang digunakan tenaga penjual untuk dapat memenuhi target penjualannya, baik itu dengan menggunakan sosial media, maupun dengan membuat konten di youtube, instagram atau tiktok. Dengan meningkatnya *creative behaviors* seorang karyawan, maka peluang untuk menemukan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan mereka juga akan semakin tinggi.

Effort behaviors atau usaha adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas (belajar/pekerjaan) dengan sebaik-baiknya (Mustari, 2014). Salah satu upaya untuk meningkatkan *effort behaviors* atau usaha karyawan adalah memberikan *time pressure* kepada karyawan. Dengan diberikannya target dan *time pressure* mengenai suatu pekerjaan, seorang karyawan akan bekerja lebih keras untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan. Meningkatnya *effort behaviors* karyawan, akan berdampak positif dengan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Salah satu perilaku buruk yang sering dilakukan karyawan adalah melakukan perilaku tidak etis atau *unethical behaviors*. *Unethical behaviors* ini dilakukan seorang karyawan karena adanya tekanan dari perusahaan dalam

melakukan suatu pekerjaan, dan karyawan tersebut akan melakukan segala upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, meskipun tindakan yang dilakukan adalah tindakan yang tidak etis. Salah satu tekanan yang diberikan kepada karyawan adalah *time pressure* atau tekanan waktu. Manipulasi data, dan membuat laporan palsu adalah beberapa dampak yang dapat ditimbulkan apabila seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan target pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan.

Kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dapat meningkatkan kreativitas karyawan dan mengurangi perilaku tidak etis yang akan dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan kemampuan mengelola waktu, seorang karyawan memiliki rencana tentang bagaimana pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu, dan tidak harus melakukan tindakan yang tidak etis.

Setiap perusahaan memiliki metode yang digunakan dalam memberi penugasan kepada karyawannya. Salah satu cara yang sering digunakan adalah memberikan *time pressure* kepada karyawannya. *Time Pressure* diberikan supaya seorang karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga kinerja perusahaan dapat lebih efektif dan efisien. Profesi yang berhubungan langsung dengan konsumen memang sangat akrab dengan adanya tekanan (Chonko, Jones, Roberts & Dubinsky, 2012). Terdapat beberapa jenis tekanan lainnya yang seringkali dialami pada karyawan sebuah perusahaan produsen otomotif seperti PT. Astra Honda Motor ini, mulai dari target yang harus dicapai (Rapp, Agnihotri, & Forbes, 2018), hingga mengelola hubungan dengan pelanggan (Agnihotri et al., 2014). Dengan tekanan tersebut, mereka harus bekerja dengan baik, terlebih lagi dibawah tekanan yang sangat melekat pada pekerjaan ini yaitu *time pressure*. Waktu adalah sumber daya yang sangat berharga, dan waktu yang terbatas dapat merubah perilaku karyawan. Bagi karyawan yang pekerjaannya memiliki tenggat waktu, seperti tenaga penjualan, kurangnya waktu dapat berpotensi memengaruhi hasil.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shalvi, Eldar, & Bereby Meyer (2012), mengatakan bahwa terbatasnya waktu dapat menjelaskan kapan dan

mengapa karyawan tenaga penjual melakukan perilaku yang tidak etis. Andrews dan Farris (2012) menemukan dampak positif *time pressure* terhadap usaha karyawan. Namun, Andrews dan Smith (2016) menunjukkan bahwa *time pressure* menimbulkan dampak negatif terhadap usaha tenaga penjual. Sedangkan Amabile dan Gryskiewicz (2019). Penelitian yang dilakukan oleh Rostami, *et al.* ini menyebutkan bahwa karyawan yang merasakan *time pressure* menggunakan usaha yang lebih banyak dan memperlihatkan kreativitas dalam pekerjaannya. Akan tetapi, karyawan yang memiliki *time pressure* cenderung melakukan tindakan yang tidak etis. Mereka juga menemukan bahwa kemampuan mengelola waktu memoderasi hubungan antara *time pressure* pada usaha dan perilaku tidak etis.

Penelitian ini dilaksanakan di *dealer* Ramayana Honda Motor, karena perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Astra Internasional ini memimpin penjualan sepeda motor di Indonesia dengan menguasai *market share* sepeda motor, mengungguli kompetitor utamanya yaitu Yamaha dan Suzuki. Berdasarkan data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), pada Bulan Oktober 2022, PT. Astra Honda Motor memiliki *marketshare* penjualan sepeda motor di Indonesia terbesar, yaitu 71.69%. Ramayana Motor adalah perusahaan yang bergerak dalam penjualan dan pelayanan sepeda motor Honda. Ramayana Group didirikan pada tahun 1988 oleh Leman Sudibyo, dikenal sebagai pengusaha yang berhasil di bidang otomotif. PT. ASTRA kemudian melirik Ramayana Motor untuk menjadi *dealer* sepeda motor Honda di Daerah Kota Surakarta. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan karena semakin ketatnya persaingan, maka perusahaan akan memberikan tekanan yang lebih kepada karyawannya untuk meningkatkan penjualan suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menarik untuk dikaji lebih dalam, yang akan dituangkan dalam bentuk rencana penelitian pada karyawan *Dealer* Honda Ramayana di Eks Karesidenan Surakarta dengan judul : **PENGARUH TIME PRESSURE PADA CREATIVE BEHAVIORS, EFFORT BEHAVIORS, DAN UNETHICAL BEHAVIORS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. RAMAYANA MOTOR).**

1. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *creative behaviors* berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Ramayana Motor?
2. Apakah *effort behaviors* berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Ramayana Motor?
3. Apakah *unethical behavior* berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Ramayana Motor?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh *creative behaviors* terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Motor.
2. Menguji pengaruh *effort behaviors* terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Motor.
3. Menguji pengaruh *unethical behavior* terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Motor.

3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini mengarah pada aspek berikut:

1. Manfaat teoretis:

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan tambahan serta masukan mengenai *time pressure*, *unethical behaviors*, *creative behaviors*, dan *effort behaviors*. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan pendukung bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian lebih lanjut pada topik yang terkait dengan *time pressure*, *unethical behaviors*, *creative behaviors*, dan *effort behaviors*.

2. Manfaat praktis:

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang terkait dengan *time pressure*, *unethical behaviors*, *creative behaviors*, dan *effort behaviors* pada *dealer* motor Honda di Kota Surakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. *Time Pressure*

Time pressure adalah keadaan dimana auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang sudah ditetapkan atau adanya pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat (Nirmala dan Cahyonowati, 2013), *time pressure* adalah kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumber daya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan. Waktu menjadi komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karena akan memengaruhi efisiensi terlebih biaya yang dikeluarkan (Mustikayani, 2016).

Mengambil keputusan dibawah *time pressure* akan cenderung mendapatkan informasi yang lebih sedikit dan membuat seseorang mengambil tindakan cepat (Christensen-Szalanski, 2010). Sebagai hasilnya, mereka lebih cenderung tidak melakukan evaluasi tentang apa yang telah mereka lakukan (Heaton & Kruglanski, 2015), cenderung tidak merubah kebiasaan mereka (Chiu, et al., 2015), lebih cenderung hanya bergantung pada pengetahuan yang telah mereka miliki (Kruglanski & Freund, 2013), lebih sedikit akurat (Arkes, 2015), dan tidak percaya diri tentang akurasi dari keputusan yang di ambil (Christensen-Szalanski, 1980). Saat membuat keputusan dibawah *time pressure*, seseorang akan lebih fokus kepada informasi yang relevan terhadap hasil negatif daripada hasil positif dan positif (Ben Zur & Breznitz, 2013).

Bukti-bukti di atas menunjukkan bahwa *time pressure* dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diberikan tugas. Tetapi, memberikan waktu yang lama juga tidak optimal karena seseorang tidak hanya fokus terhadap satu pekerjaan, dan juga tentang produktivitas, semakin sedikit waktu yang diberikan, semakin banyak tugas yang dapat diselesaikan. Para peneliti berasumsi bahwa peningkatan produktivitas pada tugas-tugas yang

memiliki batas waktu yang lebih pendek dapat dikaitkan dengan meningkatnya usaha. *Time pressure* dapat membatasi eksplorasi, membatasi kapasitas kognitif, dan mengganggu kinerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, dikatakan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif (Moeherino, 2022). Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

Perbedaan pola kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sering kali menjadi faktor penghambat tim. Oleh karena itu, tim HR harus mampu melihat permasalahan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan. Jika tim HR mampu melihat permasalahan kinerja yang terdapat di dalam diri masing-masing karyawan, hal tersebut dapat segera ditangani untuk tidak mengganggu terhadap perkembangan perusahaan. Masalah yang berpotensi terkait kinerja karyawan yang harus di tangani oleh perusahaan adalah seperti berikut.

a. Pola Komunikasi

Karena sebagai makhluk sosial, kita tidak akan pernah bisa hidup sendiri. Kita membutuhkan orang lain untuk menjalani kehidupannya, termasuk urusan pekerjaan. Untuk dapat saling terhubung dengan orang lain, seseorang harus melakukan komunikasi agar pesan yang ingin disampaikan dapat diterima oleh orang lain. Di dunia kerja, komunikasi merupakan hal mendasar yang dapat menunjang kinerja. Komunikasi juga bagian dari *soft skill* yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan. Namun, sering kali pola komunikasi yang berjalan buruk antar satu karyawan dengan yang lain membuat kinerja perusahaan tidak berjalan lancar.

b. Konflik antara karyawan dan atasan

Dampak dari buruk pola komunikasi yang tidak baik, tentu, akan membuat konflik antar tim atau divisi. Tak terkecuali konflik antara karyawan dan atasan. Selain dipicu karena pola komunikasi yang buruk, konflik ini juga dapat ditimbulkan dari perbedaan pendapat, sehingga lingkungan kerja yang buruk otomatis akan membuat kinerja karyawan yang buruk juga. Dalam situasi ini, tim HR selaku pemegang tanggung jawab *human resources* perusahaan diharuskan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antar individu di dalam perusahaan. Karena apabila konflik terus dibiarkan berkembang akan menunjukkan citra perusahaan yang kurang kredibel.

c. Produktivitas Menurun

Selanjutnya, masalah yang seringkali terjadi di suatu perusahaan yaitu terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan. Banyaknya beban kerja yang sering kali dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan menjadi penyebab utama menurunnya tingkat produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa menilai bahwa penurunan ini disebabkan oleh rasa malas yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini, tim HR harus melakukan analisa lebih lanjut penyebab dari produktivitas kinerja karyawan yang menurun, agar beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dan peraturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

d. Kurangnya tingkat disiplin

Rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan seringkali terjadi, seperti datang terlambat dan menunda tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tentu saja, hal ini berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Melihat fenomena itu, perusahaan melalui tim HR dapat memberlakukan sistem *realtime* dan *reward-punishment* yang mana sistem ini diharapkan mampu menekan angka kedisiplinan karyawan semakin membaik.

e. Rendahnya kepuasan kinerja terhadap perusahaan

Masalah terakhir yang tidak kalah penting yaitu tingkat kepuasan kinerja terhadap perusahaan. Mengingat karyawan merupakan aset yang penting bagi berjalannya perusahaan, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan selalu puas terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Cara memastikannya tentu saja dengan selalu mengadakan evaluasi kinerja karyawan, dan juga perusahaan.

Berbagai macam faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan bukanlah sebuah hal yang mudah. Mengingat banyaknya pola perilaku karyawan yang berbeda-beda dan jumlah karyawan yang cukup banyak menjadi salah satu penyebab sulitnya perusahaan mengontrol kinerja karyawan untuk selalu baik. Dalam hal ini, tim HR selaku pemegang kunci utama yang bertanggung jawab mengelola terkait permasalahan *human resources* perusahaan harus berperan untuk menyiasati dan menanggulangi segala persoalan yang terjadi. Hal ini untuk mengantisipasi akibat dari buruknya kinerja karyawan yang akan mempengaruhi alur gerak dari perusahaan tersebut.

3. *Creative Behaviors*

Dalam menjalankan tugasnya, seorang karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat menuntun seorang karyawan untuk menemukan metode-metode baru yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. *Creative Behaviors* atau kinerja kreatif berasal dari kata kinerja. Istilah kinerja sendiri menurut Robbins (2016), kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Moorman, et al. (2018) mengartikan kinerja sebagai tugas yang terdiri dari deskripsi pekerjaan standar, dan menyatakan bahwa itu dipengaruhi oleh variable seperti

menjaga hubungan antar personal yang baik, ketidakhadiran, dan perilaku penarikan, penyalahgunaan zat dan perilaku lain yang meningkatkan bahaya di tempat kerja. Sedangkan kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002) adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kreativitas didefinisikan oleh dua aspek: pertama, kebaruan, yang mengacu pada ide dan metode baru, kedua, kualitas, yang mengacu pada pengembangan produk dan layanan yang sesuai (Runco, 2014; Sternberg, 2012). Kreativitas adalah hasil dari proses pribadi, kognitif, afektif, perilaku, dan kontekstual (Amabile et al., 2015).

Andriopoulos (2011) menyebutkan terdapat lima item untuk memotivasi kreativitas karyawan, yaitu iklim organisasi, budaya, dan struktur, gaya kepemimpinan, sumber daya dan keterampilan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Da Costa et al. (2015), faktor individu seperti kecerdasan, terutama kecerdasan emosional, kepribadian kreatif, pemikiran divergen, gaya kognitif, *self-efficacy*, keterbukaan terhadap pengalaman dan motivasi, sangat penting dalam kinerja kreatif seorang karyawan.

Williams (2014) dalam Hakim (2011) menjelaskan, bahwa kinerja kreatif merupakan batasan dimana ide mereka tersampaikan, metode kerja yang digunakan, dan semua output bekerja yang dihasilkan adalah produk baru dan berguna. Kreativitas dalam organisasi tidak terlepas dari apa yang disebut dengan pemikiran divergen. Pemikiran divergen juga membedakan pemecahan masalah kreatif dari pemecahan masalah lainnya. Hakim (2011) mengatakan bahwa kinerja kreatif adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang menghasilkan output inovatif. Sedangkan rumusan yang menekankan bahwa pemikiran divergen merupakan salah satu cara dalam pemecahan masalah kreatif yang terjadi di dalam organisasi, mengandung maksud bahwa dalam mencapai kinerja organisasi yang

diinginkan, pemikiran divergen menjadi salah satu langkah dalam menghasilkan kinerja kreatif organisasi.

4. *Effort Behaviors*

Usaha adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas (belajar/pekerjaan) dengan sebaik-baiknya (Mustari, 2011).

Menurut Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas. Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan,
- b. Kesesuaian jam kerja. Merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran. Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Kerjasama antar pegawai. Merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

5. *Unethical Behaviors*

Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (2016) mengatakan bahwa etika adalah keyakinan mengenai suatu perbuatan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis. Masalah moral dan etika menjadi suatu hal yang penting dalam organisasi dan bisnis (David dan Wim, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Arens dan Loebbecke (2017) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor utama yang berpotensi

menyebabkan seseorang melakukan perbuatan tidak etis, yaitu: 1) Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya. 2) Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri. Dorongan orang untuk berbuat tidak etis mungkin diperkuat oleh rasionalisasi yang dikumandangkan sendiri oleh yang bersangkutan berdasarkan pengamatan dan pengetahuan. Arens dan Loebbecke (2017) juga menyebutkan bahwa rasionalisasi tersebut mencakup tiga hal sebagai berikut: 1) Semua orang juga melakukan hal (tidak etis) yang sama. 2) Jika sesuatu perbuatan tidak melanggar hukum berarti perbuatan tersebut tidak melanggar etika. 3) Kemungkinan bahwa tindakan tidak etisnya tidak diketahui orang lain serta yang harus di tanggung jika perbuatan tidak etis tersebut diketahui orang lain tidak signifikan. Level tinggi rendahnya time pressure yang dimiliki oleh karyawan, membuat seorang karyawan seringkali melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan sehingga kualitas hasil yang dihasilkan akan menurun (Mustikayani, 2016).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh Schwartz (2015), terdapat empat perilaku tidak etis yang sering dilakukan oleh karyawan:

- a. Menyalahgunakan waktu. Karyawan seringkali menyalahgunakan waktu yang tersedia seperti untuk melakukan panggilan telepon yang tidak penting, dan terlambat datang ke kantor.
- b. Berperilaku kasar. Terdapat banyak supervisor dan manajer yang menggunakan posisinya untuk berperilaku kasar dan tidak menghargai orang lain.
- c. Melakukan pencurian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jack (2012) di Amerika Serikat, satu dari empat puluh karyawan tertangkap mencuri dari atasan mereka. Biro Investigasi Federal Amerika Serikat menyatakan bahwa pencurian yang dilakukan oleh karyawan meningkat pada belakangan ini.

- d. Melakukan penipuan. Salah satu cara tercepat untuk menghilangkan kepercayaan karyawan adalah menipu mereka. Satu dari lima karyawan melaporkan bahwa manajer atau supervisor mereka telah melakukan penipuan dalam tahun terakhir.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu akan memudahkan Anda dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori dan konsep. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk memudahkan Anda membuat penelitian secara keseluruhan. Manfaat digunakannya penelitian terdahulu dalam penelitian adalah:

- a. Mengetahui bangunan keilmuan terkait permasalahan yang diteliti, yang telah dibuat oleh orang lain atau peneliti lainnya.
- b. Menggambarkan secara jelas perbedaan penelitian yang akan Anda lakukan dengan penelitian lain yang telah ada sebelumnya, ini memiliki kemiripan sehingga terhindar dari plagiarisme atau penjiplakan
- c. Memperkuat atau mendukung kekuatan penelitian Anda dengan adanya referensi ilmiah lain yang memiliki relevansi dengan penelitian Anda.

Dalam setiap penelitian perlu adanya dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil penelitian sebelumnya. Salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan yaitu dari penelitian terdahulu. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dan tesis terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

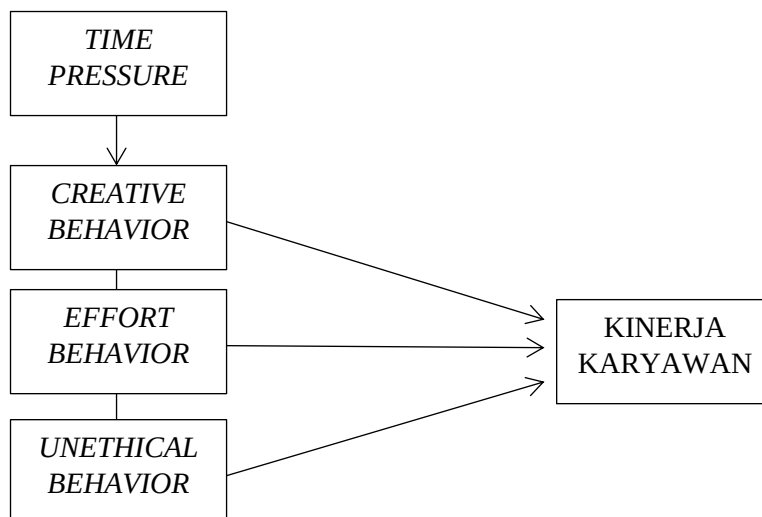
Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel Independen	Hasil
1	Agustini, N. K. R., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2016)	Pengaruh Tekanan Waktu pada Stress kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Asri Pekanbaru	Tekanan Waktu Stress kerja Kreativitas	Tekanan Waktu yang tinggi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Anugrah Asri Pekanbaru
2	Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020)	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Bandung Raya	Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual	Kerja karyawan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Central Bandung Raya
3	Sutrisno (2020)	Pengaruh Tekanan Waktu pada Stress kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Asri Pekanbaru	Tekanan Waktu Stress kerja Kreativitas	Tekanan Waktu dan Kreativitas Karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Anugrah Asri Pekanbaru
4	Mustari (2019)	Pengaruh Tekanan Waktu pada Perilaku Karyawan dan Beban kerja Karyawan di CV. Megah Abadi Yogyakarta	Tekanan Waktu Perilaku Karyawan Beban Kerja	Tekanan Waktu berpengaruh pada Perilaku lebih/ Effort pada Karyawan di CV. Megah Abadi Yogyakarta

5	Mustari (2019)	Pengaruh Tekanan Waktu pada Perilaku Karyawan dan Beban kerja Karyawan di CV. Megah Abadi Yogyakarta	Tekanan Waktu Perilaku Karyawan Beban Kerja	Tekanan Waktu berpengaruh pada Kecurangan/ Perilaku tidak etis pada Karyawan di CV. Megah Abadi Yogyakarta
---	----------------	--	---	--

C. KERANGKA PIKIR

Kerangka penelitian adalah pemikiran yang dikembangkan dan dijelaskan secara logis antara variabel yang menarik bagi peneliti. Kerangka konseptual mewakili keyakinan tentang bagaimana fenomena tertentu saling berhubungan dan penjelasan mengapa variabel-variabel ini terkait satu sama lain (teori). Baik model dan teori mengalir secara logis dari dokumentasi pada penelitian sebelumnya di bidang masalah (Sekaran & Bougie 2016). Berikut bagan dari kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pada kerangka konseptual ini, terdapat empat variabel yang akan diuji, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel independen, *unethical behaviors* sebagai variabel dependen, *creative behaviors* sebagai variabel dependen, dan *effort behaviors* sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara *time pressure* pada *unethical behaviors*, pengaruh antara *time pressure* dan *creative behaviors*, pengaruh antara *time pressure* dan *effort behaviors* terhadap kinerja karyawan.

D. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh *creative behaviors* terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang kreatif akan memberikan suatu inovasi kepada perusahaan. Terlebih lagi tenaga penjual yang kreatif akan lebih menarik di mata para konsumen. Meskipun begitu, terdapat beberapa penemuan tentang pengaruh *time pressure* terhadap kinerja kreatif. Dalam perspektif seorang tenaga penjual, waktu adalah kunci dari kreativitas (Gruber & Davis, 2018). Selain membutuhkan waktu, kerja keras dan mental yang kuat juga dibutuhkan (Shalley & Gilson, 2014). Namun jika seorang karyawan diberikan waktu yang terbatas, maka kedua hal tersebut tidak akan bisa bekerja secara optimal untuk membuat suatu kreativitas. Solusi inovatif yang direkomendasikan oleh tenaga penjualan yang kreatif seringkali cukup jauh dari ide aslinya (Mednick, 2012).

Berdasarkan argumen-argumen tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H 1: Terdapat pengaruh *creative behaviors* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Motor.

2. Pengaruh *effort behaviors* terhadap kinerja karyawan

Usaha adalah seberapa banyak tenaga yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Mustari, 2011)). Terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang pentingnya usaha dalam profesi tenaga penjual. Salah satu cara untuk membuat seorang karyawan melakukan *effort* yang lebih dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan waktu yang terbatas kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tekanan tambahan ini dapat digunakan untuk mendorong usaha. Ketika waktu yang dimiliki terbatas, otak kita memilih rangsangan mana yang harus dikerjakan dan mana yang harus diabaikan (Walker, 2015). Saat memiliki waktu yang terbatas, maka otak akan memotivasi diri kita untuk melakukan usaha yang lebih keras untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Ryan & Deci, 2000).

Berdasarkan argumen-argumen tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H 2: Terdapat pengaruh *effort behaviors* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Motor.

3. Pengaruh *unethical behaviors* terhadap kinerja karyawan

Organisasi mempertahankan kode etik yang ketat. Namun, karyawan mereka masih menghadapi dilema etika setiap hari (Ingram, LaForge, & Schwepker, 2007). Sebagai contohnya, penelitian yang dilakukan oleh Jelinek dan Ahearne (2006) mengatakan bahwa 60% manajer pemasaran terlibat dalam kecurangan laporan pengeluaran. Meskipun perilaku tidak etis ini terjadi, tenaga penjualan sering berniat untuk bertindak secara etis (Agnihotri, Rapp, Kothandaraman, & Singh, 2020). Seseorang melakukan tindakan tidak etis tersebut karena adanya time pressure. (Rostami A. et al., 2019). *Time pressure* yang tinggi dapat menimbulkan stres, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kepasifan, dan penghindaran (Carver, 1996).

Penelitian menunjukkan bahwa individu cenderung menyelesaikan ketegangan ini melalui rasionalisasi yang mementingkan diri sendiri. Secara khusus, mereka berperilaku tidak jujur untuk mendapatkan keuntungan dari perilaku tidak etis mereka, tetapi cukup jujur untuk mempertahankan konsep diri yang positif (Gino et al., 2009). Individu kemudian menggunakan pembenaran yang mementingkan diri sendiri untuk meyakinkan diri mereka sendiri bahwa suatu perilaku dapat dikatakan sebagai perilaku yang tidak etis (Schweitzer & Hsee, 2002). Seseorang lebih cenderung untuk membuat sesuatu kesimpulan berdasarkan apa yang mereka inginkan, tetapi

kemampuan mereka untuk melakukannya dibatasi oleh kemampuan mereka untuk membangun pembenaran yang tampaknya masuk akal untuk kesimpulan ini (Kunda, 2019).

Shalvi, et al., (2012) mengatakan bahwa seseorang cenderung akan berbohong apabila dipaksa untuk membuat suatu keputusan jika diberi batasan waktu. Mereka menemukan bahwa semakin sedikit waktu yang diberikan, semakin besar kecenderungan seseorang untuk berbohong. Namun apabila diberikan waktu yang cukup, seseorang tersebut cenderung tidak berbohong. Rostami, et al., (2019) mengatakan bahwa tenaga penjualan yang memiliki *time pressure* lebih tinggi akan cenderung lebih mudah untuk melakukan tindakan yang tidak etis. Misalnya, seorang tenaga penjualan dengan tenggat waktu yang sudah hampir habis mungkin lebih cenderung untuk memalsukan laporan supaya dapat memenuhi target kuota dalam laporan mereka. Demikian pula, ketika seorang tenaga penjual memiliki waktu yang sedikit, mereka mungkin salah akan menempatkan tanda terima dan menjual suatu produk terlalu mahal.

Berdasarkan argumen-argumen tersebut, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H 3: Terdapat pengaruh *unethical behaviors* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Ramayana Motor.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) obyek penelitian adalah rencana yang dibuat tentang bagaimana data itu di kumpulkan, di hitung, dan di analisis untuk menjawab pertanyaan pada suatu penelitian.

Rencana yang dibuat mencakup strategi riset, pendekatan yang digunakan, rentang waktu penelitian, dan unit analisis. Selain itu penelitian juga mencakup desain sampel, pengukuran variabel, analisis data, dan menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode studi cross sectional yaitu sebuah penelitian yang datanya dikumpulkan hanya dalam satu rentang waktu untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

B. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu, peristiwa, atau hal-hal menarik yang akan diteliti oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Honda Ramayana di Eks Karesidenan Surakarta yaitu 125 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian atau sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Hair, Black, Babin, dan Anderson (2010) bahwa dalam menentukan banyaknya sampel harus disesuaikan dengan jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, dengan asumsi minimal responden $n \times 5$ observed variable (indikator) sampai dengan maksimal responden $n \times 10$ observed variable (indikator). Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak minimal 80 (16 item pertanyaan $\times$ 5) dan maksimal 160 sampel (16 item pertanyaan $\times$ 10). Penelitian ini akan menggunakan jumlah sampel sebanyak 125 karyawan di

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh *time pressure* pada *unethical behaviors*, *creative behaviors*, dan *effort behaviors* pada kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Creative Behaviors* terbukti memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, berarti pada penelitian ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *Creative Behaviors* yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ramayana Motor.
2. *Effort Behaviors* terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan, berarti semakin tinggi *Effort Behaviors* yang dimiliki karyawan maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ramayana Motor.
3. *Unethical Behaviors* terbukti memiliki pengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki *Unethical Behaviors* yang tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ramayana Motor menjadi buruk.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi praktisi:
 - a. Karyawan yang diberikan *time pressure* merasa bahwa ia membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan tugasnya. Sehingga disarankan perusahaan perlu memberikan waktu yang cukup bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan memberikan rangsangan bonus yang sesuai dengan pencapaian pekerjaan karyawan.
 - b. Pengaruh *unethical behaviors* terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa apabila karyawan memiliki *unethical behaviors* yang tinggi, maka

ada kecenderungan memiliki kinerja karyawan yang buruk. Sehingga disarankan perusahaan perlu mengadakan pelatihan etika bagi karyawan paling tidak setahun sekali untuk mengurangi risiko karyawan melakukan perilaku tidak etis. Selain itu, manajer juga dapat memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melakukan perilaku tidak etis, agar dapat memberikan pelajaran dan pemahaman bagi karyawan seluruhnya pentingnya profesionalitas.

2. Saran bagi akademisi:

- a. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, karena sampel yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil.
- b. Penelitian pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para responden, sehingga dapat meminimalisir risiko terjadinya bias dalam melengkapi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abeysekera, N, Wickramasinghe, A, 2013. Relationship marketing and customer orientation of salespeople: learning from banks. *Int. J.Financ. Serv. Manag.* 6 (1), 79–91.
- Adebisi, J. F. 2013. *Time management practices and its effect on business performance*. *Canadian Social Science*, 9(1). Canadian Research & Development Center of Sciences and Cultures, Montreal, Canada
- Agnihotri, R., Rapp, A., Kothandaraman, P., & Singh, R. K. 2012. An emotionbased model of salesperson ethical behaviors. *Journal of Business Ethics*, 109(2), 243–257.
- Ahearne, M., Rapp, A., 2017. The role of technology at the interface between salespeople and consumers. *J. Pers. Sell. Sales Manag.* 30(2), 109–118.
- Amabile, T. M. 2019. The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357
- Amabile, T.M., 2016. *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Westview Press, Boulder, CO.
- Amabile, T.M., Barsade, S.G., Mueller, J.S., Staw, B.M., 2015. Affect and creativity atwork? *Adm. Sci. Q.* 50 (3), 367–403.
- Andriopoulos, C., 2011. Determinants of organisational creativity: a literature review? *Manage. Decis.* 39 (10), 834–841.
- Arens & Loebbecke, 2017: *Auditing Pendekatan Terpadu*, Salemba Empat, Jakarta.
- Arkes, H. R. 1991. Costs and benefits of judgment errors: Implications for debiasing. *Psychological Bulletin*, 110, 486-498.
- Barnes, C. M., Schaubroeck, J., Huth, M., & Ghumman, S. 2011. Lack of sleep and unethical conduct. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 169–180.
- Basuki, Krisna, dan Yunita Mahardani. 2016. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik Surabaya. *Jurnal MAKSI*. Vol. 6, No. 2
- Ben Zur, H., & Breznitz, S. J. 2017. The effect of *time pressure* on risky choice behavior. *Acta Psychologica*, 47(2), 89-104.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. 2014. The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *The Journal of Marketing*, 70–80

- Bryan, J. F., & Locke, E. A. 2017. Parkinson's Law as a goal-setting phenomenon. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2(3), 258-275.
- Cabra J.F., Uribe-Larach D. (2013) *Creative Behavior*. In: Carayannis E.G. (eds) *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship*. Springer, New York, NY
- Campbell, J.P., Pritchard, R.D., 2017. *Motivation theory in industrial and organizational psychology*. In: Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally, Chicago, pp. 63–130
- Campion M, Medsker G, Higgs A. 2015. *Relations between work team characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups*. *Pers Psychol*; 46(4), 823–50.
- Carver CS. 2014. Emergent integration in contemporary personality psychology. *J Res Pers*; 30(3):319–34.
- Chiu, C., Morris, M. W., Hong, Y., & Menon, T. 2014. Motivated cultural cognition: The impact of implicit cultural theories on dispositional attribution varies as a function of need for closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 247-259.
- Chonko, L. B., Jones, E., Roberts, J. A., & Dubinsky, A. J. 2014. The role of environmental turbulence, readiness for change, and salesperson learning in the success of sales force change. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 22(4), 227–245.
- Christensen-Szalanski, J. J. 2016. A further examination of the selection of problem-solving strategies: The effects of deadlines and analytic aptitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 25(1), 107-122.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. 2017. *A review of the time management literature*. *Personnel Review*, 36(2), 255–276
- Da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Garaigordobil, M., Gondim, S., 2015. Personal factors of creativity: a second order meta-analysis? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 31 (3), 165–173
- David D. C & Wim V. (2016). Managing unethical behavior in organizations: The need for a behavioral business ethics approach. *Journal of Management & Organization*, pp 1 – 19.
- De Zoort, F.T., & Lord, A.T. 2017. A Review and Synthesis of Pressure Effects Research in Accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-85.
- Franklin, D., Marshall, R., 2018. Adding co-creation as an antecedent condition leading to trust in business-to-business relationships. *Ind. Mark. Manag.*, 70, 170-181.
- Gabler, C. B., Rapp, A., & Richey, R. G. 2014. The effect of environmental orientation on salesperson effort and participation: The moderating role of

- 66 organizational identification. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 34(3), 173–187.
- Gino, F., Ayal, S., & Ariely, D. 2019. Contagion and differentiation in unethical behavior: The effect of one bad apple on the barrel. *Psychological Science*, 20(3), 393–398.
- Gino, F., Schweitzer, M. E., Mead, N. L., & Ariely, D. 2013. Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 191–203.
- Gruber, H. E., & Davis, S. N. 2015. *10 inching our way up Mount Olympus: The evolving systems approach to creative thinking*. The Nature of Creativity: Contemporary Psychological Perspectives, 243.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson R. E. 2014. *Multivariate Data Analysis* Seventh Edition. United States. Pearson Education.
- Heaton, A. W., & Kruglanski, A. W. 2012. Person perception by introverts and extraverts under time pressure: *Effects of need for closure*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 161-165.
- Ingram, T. N., LaForge, R. W., & Schwepker, C. H., Jr. 2017. Salesperson ethical decision making: The impact of sales leadership and sales management control strategy. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 27(4), 301–315.
- Jackson, Valerie P. 2019. Time Management: A Realistic Approach. *Journal of the American College of Radiology*, Volume 6, Issue 6, 434 – 436
- Jelinek, R., & Ahearne, M. 2016. The enemy within: Examining salesperson deviance and its determinants. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(4), 327–344.
- Kelly, J. R., & Karau, S. J. 2019. Group decision making: *The effects of initial preferences and time pressure*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(11), 1342–1354.
- Kruglanski, A. W., & Freund, T. 2013. The freezing and unfreezing of layinferences: Effects on impression primacy, ethnic stereotyping, and numerical anchoring. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19, 448-468.
- Kunda, Z. 2019. *The case for motivated reasoning*. *Psychological Bulletin*, 108(3), 480.
- Mednick, S. 2016. The associative basis of the creative process. *Psychological Review*, 69(3), 220.
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. 2013. To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163–2170.

- Mohamad Mustari, 2011, *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo. 67
- Mohr, L. A., Bitner, M. J., 1995. The role of employee effort in satisfaction with service transactions. *Journal of Business Research*. 32 (3), 239-252.
- Mohr, L. A., Bitner, M. J., 2015. The role of employee effort in satisfaction with service transactions. *Journal of Business Research*. 32 (3), 239-252.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., Niehoff, B.P. 2018. "Does Perceived Organizational Support Mediate The Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?" *Academy of Management*, 41(3): 350-357.
- Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. 2018. Self-control as a limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 774
- Mustikayani, Ni Luh Putu Desy dan A. A. N. B. Dwirandra. 2016. Budaya Tri Hita Karana sebagai Pemoderasi Kompleksitas Tugas dan Time pressure Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(2), 1544-1573.
- Palmatier, R. W., Scheer, L. K., & Steenkamp, J. B. (2017). Customer loyalty to whom? Managing the benefits and risks of salesperson-owned loyalty. *Journal of Marketing Research*, 44(2), 185–199.
- Pietsch, C. P., & Messier, W. F. Jr. (2017). The Effects of Time pressure on Belief Revision in Accounting: A Review of Relevant Literature within a Pressure-Arousal-Effort-Performance Framework. *Behavioral Research in Accounting*, 29(2), 51-71.
- Rapp, A. A., Bachrach, D. G., & Rapp, T. L. 2013. The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 668
- Rapp, A., Agnihotri, R., & Baker, T. L. 2011. Conceptualizing salesperson competitive intelligence: An individual-level perspective. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(2), 141–155
- Rapp, A., Agnihotri, R., & Forbes, L. P. 2018. The sales force technology–performance chain: The role of adaptive selling and effort. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(4), 335–350.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo
- Rostami A., Gabler C., & Agnihotri. 2019. Under pressure: The pros and cons of putting time pressure on your salesforce. *Journal of Business Research*, 103, 153–162.
- Runco, M.A., 2014. *Creativity: Theories and Themes: Research, Development, and Practice*. Elsevier, Amsterdam

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2013. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 2015. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI
- Schwartz, A. 2015. The 5 most common unethical behaviors in the workplace. <https://www.bizjournals.com/philadelphia/blog/guestcomment/2015/01/most-common-unethical-behaviors-in-the.html/>. Diakses pada 29 Desember 2019.
- Schweitzer, M. E., & Hsee, C. K. 2012. Stretching the truth: Elastic justification and motivated communication of uncertain information. *Journal of Risk and Uncertainty*, 25(2), 185–201.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. Seventh Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons
- Setiawan, Ferry & Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. 2014. *What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity*. The Leadership Quarterly, 15(1), 33–53.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. 2014. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958.
- Shalvi, S., Eldar, O., & Bereby-Meyer, Y. 2012. Honesty requires time (and lack of justifications). *Psychological Science*, 23(10), 1264–1270.
- Sternberg, R.J., 2013. The assessment of creativity: an investment-based approach. *Creativity Res. J.* 24 (1), 3–12.
- Svanberg, J., & Ohman, P. (2016). Does ethical culture in audit firms support auditor objectivity?. *Accounting in Europe*, 13(1), 65-79.
- Venilla. 2018. Time Management is Life Management. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*. Vol 2(5), 748-752.
- Vohs, K. D., Baumeister, R. F., Schmeichel, B. J., Twenge, J. M., Nelson, N. M., & Tice, D. M. 2014. Making choices impairs subsequent self-control: A limited-resource account of decision making, self-regulation, and active initiative. *J Pers Soc Psychol.* 94(5): 883-98.
- Walker, S. 2015. Thinking straight or true. *Human Ecology Education*, (July), 1–37.

- Wang, G., Netemeyer, R.G., 2004. Salesperson creative performance: conceptualization, measurement, and nomological validity. *J. Bus. Res.* 57 (8), 805–812
- Agustini, N. K. R., & Merkusiwati, N. K. L. A. 2016. Pengaruh Tekanan Waktu pada Stress kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Asri Pekanbaru. *Journal of Marketing Research*, 44(2), 185–199.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. 2020. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Bandung Raya. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53.
- Sutrisno. 2020. Pengaruh Tekanan Waktu pada Stress kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Asri Pekanbaru. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(2), 1544-1573.
- Mustari. 2019. Pengaruh Tekanan Waktu pada Perilaku Karyawan dan Beban kerja Karyawan di CV. Megah Abadi Yogyakarta. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI

LAMPIRAN

LEMBAR KUISIONER

PENGARUH *TIME PRESSURE* PADA *CREATIVE BEHAVIORS*, *EFFORT BEHAVIORS*, DAN *UNETHICAL BEHAVIORS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PT. RAMAYANA MOTOR)

Berikut ini adalah kuesioner mengenai peran dari *Time pressure* (tekanan waktu), pada *unethical behavior* (perilaku tidak etis), *creative behaviors* (perilaku kreatif), dan *effort behaviors* (usaha) terhadap kinerja karyawan yang dapat menunjang kelancaran aktivitas perusahaan. Maka dari itu, dengan hormat kiranya mohon kesedian Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Jabatan :

Masa Kerja : tahun

Keterangan cara penilaian:

Berilah tanda centang (✓) untuk setiap pertanyaan di bawah ini yang memiliki keterangan skor sebagai berikut:

- 1) STS = Sangat Tidak Setuju
- 2) TS = Tidak Setuju
- 3) N = Netral
- 4) S = Setuju
- 5) SS = Sangat Setuju

* Khusus untuk pertanyaan nomor 5 (*Unethical Behaviors*), berilah tanda centang (✓) untuk setiap pertanyaan yang memiliki keterangan skor sebagai berikut: