

## ***Time Management Sebagai Prediktor Happiness Pada Kelompok Usia Dewasa Muda***

***(Time Management As A Predictor For Happiness In Young Adults)***

**DANIA ARIS DYANTI<sup>1</sup>, DEWA FAJAR BINTAMUR**

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

*E-mail: daniaarisdyanti35@gmail.com*

**Abstrak:** Kelompok usia dewasa muda memiliki beragam tuntutan dan kesibukan yang harus dijalani, sehingga perlu ketrampilan *time management* untuk membantu mengatur waktu secara efektif dan menurunkan stres. Kondisi individu yang menunjukkan tidak adanya stres adalah salah satu komponen dari konsep *happiness*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *time management* merupakan prediktor *happiness* pada dewasa muda. Pengukuran *time management* dilakukan menggunakan *ATMS* dan pengukuran *happiness* menggunakan *OHQ*. Pengambilan data dilakukan secara *online* pada 320 partisipan. Analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa *time management* merupakan prediktor yang signifikan untuk meningkatkan *happiness* pada dewasa muda. Hasil penelitian ini menjadi pengembangan dari penelitian sebelumnya terkait hubungan antara *time management* dengan *happiness*, bahwa dengan *time management*, individu lebih mampu menggunakan waktunya secara efektif, mengalokasikan waktu untuk menjaga keseimbangan antara bekerja dan menjalankan aktivitas lain sebagai bentuk kesenangan dalam hidup.

**Kata Kunci :** *Time Management, Happiness, Dewasa Muda*

**Abstract:** *Young adults that have a high resolution and busy life to do, really need time management skills to help manage time effectively and reduce stress. Individual conditions that show the absence of stress is one component of the concept of happiness, so this study wants to find out whether time management is a predictor of happiness in young adults. Time management measurements were carried out using ATMS and measurement of Happiness using OHQ. Data collection was carried out online on 320 participants. Regression analysis conducted shows that time management is a significant predictor for increasing happiness in young adults. The results of this study became the development of previous research related to the relationship between time management and happiness. Regarding time management, individuals are better able to use now, allocating time to balance between working and carrying out other activities such as a form of comfort in life.*

*Keyword: Time Management, Happiness, Young adults*

### **PENDAHULUAN**

Individu pada tahap perkembangan dewasa muda, umumnya telah memasuki dunia kerja untuk menerapkan ilmu dan kompetensinya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Papalia dan Martorell (2014) bahwa salah satu tugas perkembangan dewasa muda adalah memasuki dunia kerja dan karir. Individu dengan tugas perkembangan pada fase

ini mulai memisahkan diri dari orang tua, mengambil keputusan atas hidupnya, membentuk keluarga dengan pernikahan, serta mengembangkan persahabatan. Super (1990) dalam teori tahap perkembangan karirnya menyatakan bahwa individu pada usia ini masuk dalam tahap *establishment*, yaitu mulai membangun posisi dalam pekerjaan, mulai menapaki jenjang karir dan memantapkan

bidang pekerjaan yang dipilihnya. Dapat disimpulkan bahwa individu pada masa ini diharapkan sudah mulai memiliki pekerjaan agar dapat menjamin pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Berbagai bidang pekerjaan yang sedang dijalani individu tidak bisa dilepaskan dari target atau tujuan yang hendak dicapai. Kamus Besar Bahasa Indonesia (n.d) mendefinisikan target sebagai batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Individu menganggap target sebagai tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi. Target yang dimaksud sangat beragam tergantung jenis pekerjaannya, baik itu berupa target penjualan, target pemasaran, maupun target waktu terselesaikannya suatu tugas pekerjaan. Pencapaian target dalam kehidupan sehari-hari menjadikan individu sulit melepaskan tekanan atau beban tuntutan.

Hal tersebut sesuai dengan survei di Inggris yang dilakukan oleh Bailey (2018), menyatakan bahwa sebagian besar sumber stres berasal dari pekerjaan. Hasil surveinya 2/3 orang menyatakan perasaan takut yang konstan akibat adanya tekanan hidup sehari-hari, beberapa orang larut dalam pekerjaan dan stres, sementara beberapa lainnya memilih untuk tetap dalam daftar pekerjaan yang terus berdatangan dan menumpuk. Pekerja di Inggris sebesar 46% berharap dapat mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan tugas dalam pekerjaan,. Para pekerja di Inggris berusaha mengatur waktu dan menyisihkannya untuk menjalankan aktivitas pribadi seperti berolahraga, beralih ke media sosial, bermain

*game online*, latihan pernafasan, serta beristirahat dan bersantai, untuk menghilangkan stres akibat adanya tuntutan tugas dari pekerjaan.

Jakarta International Health Index (2018) melakukan survei terhadap 1000 orang yang berusia 25-45 tahun dan tinggal di Jabodetabek, dengan 378 sebagai staff dan 622 sebagai manajer. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa sumber stres masyarakat Jakarta salah satunya adalah beban pekerjaan, termasuk didalamnya adalah *deadline* kerja, beban kerja, serta tekanan dari atasan dan rekan kerja. Hal tersebut menyumbang 70% dari penyebab stres warga Jakarta. Efek buruk dari suatu pekerjaan dan rasio hidup yang tidak seimbang telah dikaitkan dengan hasil negatif seperti kerusakan hubungan, stres, kelelahan (Brown, Bradley, Lingard, Townsend, & Ling, 2010).

Survei-survei tersebut menunjukkan bahwa seiring banyaknya tuntutan dan kesibukan, membuat individu merasa kekurangan waktu dan stres. Akibatnya, tidak tersedia waktu untuk kesenangan dalam hidup dan menjalankan aktivitas lain sebagai *refreshing*. Oleh karena itu, diperlukan adanya *time management* dengan baik agar seseorang dapat melangkah secara berkelanjutan guna mencapai target sehari-hari, serta menyeimbangkan kesenangan dalam hidupnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil studi kuasi-eksperimental oleh Macan (1990) yang mengungkapkan bahwa *time management* mengurangi ketegangan somatik terkait pekerjaan dan meningkatkan kontrol waktu yang

dirasakan. *Time management* merupakan suatu ketrampilan (*skill*), strategi, serta alat untuk menciptakan dan memelihara rutinitas secara fleksibel, serta mengevaluasi efektivitas pribadi seseorang (White, Riley, & Flom, 2013).

Salah satu manfaat dari penerapan *time management* menurut Cleassens, Earde, dan Ruttel (2007) adalah membantu individu menghadapi berbagai tekanan dari kehidupan modern tanpa harus mengalami banyak stres. Penelitian Cleassens dkk. (2007) menunjukkan bahwa perilaku *time management* berhubungan positif dengan persepsi terhadap kontrol waktu, kepuasan kerja, dan kesehatan serta berhubungan negatif dengan stres. Kondisi individu yang menunjukkan tidak adanya stres adalah salah satu komponen dari konsep *happiness* yang dikemukakan oleh Hills dan Argyle (2002). Tiga komponen utama *happiness* menurut Hills dan Argyle (2002), yaitu seringnya pengaruh positif atau kegembiraan, tingkat kepuasan rata-rata yang tinggi selama suatu periode, dan relatif tidak adanya perasaan negatif seperti stres, depresi dan kecemasan. Tiga komponen tersebut menjadi landasan dalam mendefinisikan *happiness* sebagai pengalaman positif individu yang merasakan gembira atau merasakan emosi positif serta merasa puas dengan diri dan hidupnya.

Aeon dan Aguinis (2017) menjelaskan bahwa terdapat dua hasil utama yang didapatkan dari melakukan *time management* yaitu kesejahteraan (*well being*) dan kinerja (*performance*). Temuan non-eksperimental dan eksperimental menunjukkan bahwa *time management* dapat meningkatkan kualitas hidup

seseorang, menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan aspek kesejahteraan lainnya. Argyle (1987) menggunakan istilah *wellbeing*, *subjective wellbeing*, *objective wellbeing* sebagai sinonim dari *happiness*. Akan tetapi, peneliti melihat adanya keunikan konsep *happiness* yang menjabarkan beberapa aspek *subjective wellbeing* (afektif dan evaluasi kognitif) menjadi satu alat ukur yang praktis, sehingga *happiness* menjadi konstruk tunggal yang berbeda dengan *subjective wellbeing*. Argyle (1987) juga menambahkan bahwa meskipun berbeda, *subjective wellbeing* dan *happiness* terkait dengan aspek yang sama, yaitu afek positif (sukacita dan emosi positif lainnya), kepuasan, dan efek negatif (stress, depresi, kecemasan).

Meskipun hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa hasil utama yang didapatkan dari melakukan *time management* yaitu kesejahteraan (*well being*), akan tetapi jika dikaitkan dengan usia dewasa muda dengan rentang usia 20 sampai 40 tahun, bisa jadi adanya *time management* belum tentu menyebabkan *happiness*. Hal tersebut karena menurut Clark dan Oswald (2006), pada usia usia 16 sampai 40 tahun justru terjadi tingkat penurunan *happiness*, kemudian meningkat kembali pada usia diatas 40 tahun. Selain itu, adanya *time management* juga belum tentu menyebabkan *happiness* jika dikaitkan dengan perbedaan kebudayaan dari masyarakat tertentu. Oishi dan Diener (2001) menjelaskan bahwa kebudayaan masyarakat yang kolektif membuat individunya merasa bahagia karena adanya keharmonisan, saling ketergantungan, lebih

berorientasi pada orang lain untuk membangun hubungan positif, serta antara individu dalam masyarakat berkebudayaan kolektif saling melakukan hal yang baik bagi individu lainnya. Mengacu pada konteks budaya timur yang kolektif tersebut, bisa jadi adanya *time management* belum tentu menghasilkan *happiness* karena masyarakatnya akan tetap merasa *happiness*, meskipun tidak menerapkan *time management*.

Geysler (2012) melakukan penelitian tentang *time management* dengan *flow*, *happiness*, dan *life satisfaction* pada mahasiswa vokasi kejuruan di Afrika Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *time management* berhubungan dengan *happiness*. Penelitian tersebut tergolong korelasional, sehingga hasil penelitian tidak diketahui variabel apa yang menjadi IV dan DV serta yang menjadi prediktor. Mengacu pada penelitian korelasional tersebut, maka peneliti ingin mengembangkan topik penelitian terakait *time management* dengan *happiness* untuk mengetahui variabel apa yang menjadi IV dan DV serta yang menjadi prediktor. Mengetahui bahwa *time management* meningkatkan kualitas hidup individu dan menurunkan stres (Cleassens dkk., 2007), sementara kondisi individu yang menunjukkan tidak adanya stres adalah salah satu komponen dari konsep *happiness* yang dikemukakan oleh Hills dan Argyle (2002), maka peneliti menduga *time management* merupakan prediktor dari *happiness* pada kelompok usia dewasa muda.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *time management*

merupakan prediktor *happiness* pada kelompok usia dewasa muda. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan dari penelitian sebelumnya terkait hubungan antara *time management* dengan *happiness*, dengan mengetahui apakah *time management* merupakan prediktor *happiness* pada kelompok usia dewasa muda. Memberikan kesadaran pada individu, bahwa dengan menerapkan keterampilan *time management* menjadikan individu lebih mampu menggunakan waktunya secara efektif dan efisien, mengalokasikan waktu untuk menjaga keseimbangan antara bekerja dan menjalankan aktivitas lain sebagai bentuk kesenangan dalam hidup.

White, Riley, dan Flom, (2013) mendefinisikan *time management* dengan merujuk pada konsep Lakein (1973), Richard (1987), Britton dan Glynn (1989), Britton & Tesser (1991), Macan dkk. (1990) sebagai suatu ketrampilan (*skill*), strategi, serta alat untuk menciptakan dan memelihara rutinitas secara fleksibel, serta mengevaluasi efektivitas pribadi seseorang. *ATMS Assessment of Time Management Skills* terdiri dari tiga aspek yang meliputi kesadaran bahwa individu dapat mengatur waktu, perilaku aktif dan keterampilan khusus yang digunakan untuk mengatur waktu, serta penilaian terhadap diri sendiri atas keterampilan manajemen waktu (White, 2013).

Berdasarkan beberapa literatur terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *time management*, yaitu kepribadian (McNamara, 2010), keseimbangan kehidupan kerja (McNamara, 2010), pekerjaan (Feather & Bond, 1983), usia (Bergadaa, 1990). Berdasarkan

beberapa literatur terdapat manfaat dari *time management*, yaitu membantu individu menghadapi berbagai tekanan dari kehidupan modern tanpa harus mengalami banyak stress (Claessens dkk., 2007), membantu memperkirakan durasi waktu yang akurat (Francis-Smythe dan Robertson (1999), sangat membantu dalam mencapai efektivitas penggunaan waktu (Claessens dkk, 2007), memberikan strategi kepada seseorang untuk mengatasi tuntutan-tuntutan dalam hidup (Richard, 1987).

Hills dan Argyle (2002) mengembangkan konsep *happiness* dengan melihat *happiness* sebagai suatu hal dimana seorang sering merasa gembira atau merasakan emosi positif serta merasa puas dengan diri dan hidupnya. Tiga komponen utama *happiness* menurut Hills dan Argyle (2002), yaitu seringnya pengaruh positif atau kegembiraan, tingkat kepuasan rata-rata yang tinggi selama suatu periode, dan relatif tidak adanya perasaan negatif seperti depresi dan kecemasan. Berdasarkan beberapa literatur terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *happiness* adalah optimisme dan kepuasan (Seligman, 2002), masa kerja (Suojanen, 2012), pernikahan (Seligman 2002), budaya (Oishi & Diener, 2001), usia (Clark dan Oswald, 2006), tingkat pendidikan (Suojanen, 2012).

Kelompok usia dewasa muda menurut Papalia dan Martorell (2014) adalah individu yang berada dalam rentang usia 20-40. Kemudian menurut Lemme (1995) masa dewasa muda dimulai sekitar usia 18 sampai 22 tahun dan berakhir pada usia 35 sampai 40 tahun.

Perkembangan secara fisik kelompok usia ini lebih berfokus pada kondisi kesehatan dibandingkan dengan kondisi fisik. Usia ini merupakan periode sensitif untuk onset depresi dan stres yang biasanya disebabkan oleh berbagai hal baik keluarga, pendidikan, pekerjaan maupun hubungan dengan orang-orang di sekitar (Papalia & Martorell, 2014).

Perkembangan kognitif, jika ditinjau dari *cognitive growth at work* individu pada kelompok usia dewasa muda mampu berkembang dalam pekerjaan yang menantang. Adanya hubungan timbal balik antara *substantive complexity* dengan fleksibilitas dalam mengatasi tuntutan kognitif, dimana *substantive complexity* adalah sejauh mana pekerjaan individu memerlukan berpikir dan pertimbangan secara independen (Papalia & Martorell, 2014). Sterberg (dalam Papalia & Martorell, 2014) menyampaikan bahwa terdapat tiga elemen intelegensi yang berkembang, yaitu; *componential (analytical)*, *experiential (creative)*, *contextual (practical)*. Bagian terpenting dari *contextual* adalah *tacit knowledge* yaitu informasi yang tidak secara formal diajari namun diperlukan untuk sukses. *Tacit knowledge* melibatkan (*self management*) mengetahui cara memotivasi diri sendiri, mengatur waktu dan energi, (*management of task*) menyelesaikan tugas-tugas yang hendak dikerjakan, serta (*management of other*) mengetahui kapan dan bagaimana mengkritik orang lain.

Perkembangan psikososial menurut Papalia dan Martorell (2014), menunjukkan bahwa individu pada kelompok usia dewasa

muda memiliki peran sosial yang berkembang seiring seseorang bergerak menuju *independence*. Terdapat tiga tahap yang mendasari proses perubahan menuju identitas dewasa. Tahap pertama, yaitu bersama keluarga asal, namun ekspektasi untuk kemandirian dan keteraturan diri mulai meningkat. Tahap kedua yaitu tidak tinggal bersama keluarga asal akan tetapi masih memiliki hubungan. Tahap ketiga, ditandai dengan komitmen terhadap karir, pasangan, serta hidup mandiri. Pada usia dewasa muda, jumlah teman berkurang, karena lebih mempertahankan pertemanan yang berkualitas. Individu menghabiskan lebih banyak waktu untuk kesibukan dan merasakan waktu yang kurang. Hal tersebut karena waktu untuk bersantai dan *refreshing* berkurang, sementara beban dan tanggung jawab semakin bertambah (Papalia & Martorell, 2014).

## METODE

**Desain penelitian.** Penelitian ini tergolong penelitian non-eksperimental karena dalam prosesnya penelitian ini tidak melakukan manipulasi variabel tertentu pada individu. Penelitian termasuk jenis penelitian korelasional dengan tujuan ingin melihat ada atau tidaknya hubungan antara *time management* dan *happiness*. Penelitian ini juga digolongkan sebagai *quantitative research*.

**Responden penelitian.** Jumlah sampel penelitian dikalkulasikan menggunakan *power analysis* pada program *G\*Power*. Total *sample size* yang dibutuhkan minimal sebesar 319 partisipan. Teknik pengambilan sampel

menggunakan *convenience sampling* yang merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan pada ketersediaan dan kemudahan dalam mengakses partisipan (Gravetter & Forzano, 2009). Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah dewasa muda dengan rentang usia 22-40 tahun, tingkat pendidikan terakhir minimal D3 (Diploma/ akademi), masa kerja minimal 6 bulan.

**Alat ukur penelitian.** Variabel *time management* diukur menggunakan *Assessment of Time Management Skills (ATMS)* yang dikembangkan oleh White, Riley, & Flom, (2013) untuk mengukur sejauh mana seseorang secara aktif mengelola perilaku serta memastikan manajemen waktu yang efektif. ATMS memiliki nilai koefisien reliabilitas yang cukup baik yaitu sebesar 0,86 pada 30 item (White, Riley, & Flom, 2013) dengan menggunakan skala *likert* 1-4. Masing-masing skala menunjukkan intensitas *Time Management Skills* partisipan terhadap pernyataan yang diberikan. Skala satu menunjukkan bahwa partisipan “tidak pernah”, skala dua “kadang-kadang”, skala tiga “sering”, hingga skala empat “selalu”. *Scoring* dilakukan dengan menghitung total skor, dimana semakin besar total skor yang diperoleh mengindikasikan *time management skills* yang lebih tinggi.

Alat ukur ATMS oleh White, Riley, dan Flom (2013) diadaptasi dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,820. Berdasarkan data yang diperoleh dari partisipan, peneliti menguji kembali reliabilitas dari alat ukur ATMS dengan 30 item, dan memperoleh hasil koefisien reliabilitas sebesar 0.821. Hal

tersebut menunjukkan bahwa alat ukur ATMS memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur *Time Management Skills*.

Peneliti menggunakan alat ukur *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ) versi pendek yang dikembangkan oleh Hills dan Argyle (2002) untuk mengukur *happiness*. Alat ukur OHQ terdiri dari 8 item yang berkaitan dengan kebahagiaan seseorang. Versi pendek OHQ menggunakan skala *likert* 1-6, dimana masing-masing skala menunjukkan intensitas kebahagiaan partisipan terhadap pernyataan yang diberikan. Skala satu menunjukkan bahwa partisipan “sangat tidak setuju”, skala dua “tidak setuju”, skala tiga “agak tidak setuju”, skala empat “agak setuju”, skala lima “setuju”, skala enam “sangat setuju”. *Scoring* dilakukan dengan menghitung total skor, dimana semakin besar total skor yang diperoleh mengindikasikan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi.

Alat ukur *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ) Hills dan Argyle (2002) telah diadaptasi dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,752. Berdasarkan data yang diperoleh dari partisipan peneliti menguji kembali reliabilitas dari alat ukur OHQ dengan 8 item, dan memperoleh hasil koefisien reliabilitas sebesar 0.731. Hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ) memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur *happiness*..

**Prosedur penelitian.** Peneliti menyiapkan kuesioner penelitian yang berisi kalimat pengantar, *inform consent* untuk partisipan dan

alat ukur ATMS dengan 30 item, serta alat ukur OHQ dengan 8 item. Bagian terakhir dari kuesioner penelitian ini berisi tentang pertanyaan terstruktur yang berkaitan dengan data pribadi untuk mendapatkan gambaran umum partisipan. Data pribadi tersebut berisi jenis kelamin, dengan masa kerja minimal 6 bulan, termasuk dalam kelompok usia dewasa muda (22-40 tahun), pendidikan terakhir mulai dari Diploma 3/ Akademi, S1, S2/Profesi. Status pekerjaan meliputi pegawai tetap atau pegawai honorer, serta status pernikahan (menikah/belum menikah).

Teknik perolehan partisipan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dalam *Platform Survei Monkey*. Penyebaran kuesioner dilakukan pada kelompok usia dewasa muda yang bekerja di wilayah Jabodetabek dengan beberapa data kontrol dalam penelitian tersebut.

Pengolahan data dari 579 partisipan yang telah mengisi kuesioner, hanya 329 data yang dapat diolah. Setelah melalui proses pengolahan data, peneliti menemukan sebanyak 9 partisipan sebagai *outlier* atau data ekstrim, sehingga peneliti memutuskan untuk mengeliminasi 9 data tersebut dan peneliti melakukan pengolahan data dengan jumlah 320 partisipan.

Teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif untuk mengolah data terkait gambaran umum partisipan penelitian. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk

mengetahui seberapa besar variabel *time management* dapat memprediksi *happiness*. Pengolahan data dilakukan menggunakan program *Jamovi for Windows* versi 0.9.6.9.

### HASIL

Gambaran umum partisipan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1 Gambaran Partisipan Berdasarkan Data Demografis**

Karakteristik		N	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	162	50,6
	Perempuan	158	49,4
Status Pekerjaan	Pegawai Tetap	205	64,1
	Pegawai Honorer	115	35,9
Status Hubungan	Menikah	69	21,6
	Belum Menikah	250	78,7
	Lainnya	1	0,3
Pendidikan Terakhir	Diploma/Akademi	52	16,3
	S1	252	78,8
	S2	16	5,0

Tabel 4.1 menunjukkan gambaran partisipan berdasarkan jenis kelamin, status pekerjaan, status hubungan, serta pendidikan terakhir dari partisipan penelitian. Berdasarkan jenis kelaminnya jumlah partisipan antara laki-laki dan perempuan cenderung seimbang. Berdasarkan status pekerjaan, jumlah partisipan yang berstatus sebagai pegawai tetap lebih banyak dibandingkan partisipan yang berstatus pegawai honorer. Berdasarkan status hubungan, mayoritas partisipan berstatus hubungan belum

menikah, beberapa partisipan memiliki status hubungan sudah menikah dan satu partisipan memiliki status hubungan dengan keterangan “lainnya”. Selanjutnya berdasarkan data pendidikan terakhir partisipan, maka batas minimal pendidikan terakhir dari partisipan adalah Diploma/Akademi dan batas maksimal adalah S2, sementara mayoritas pendidikan partisipan berada pada jenjang S1. Rentang usia partisipan penelitian adalah 22 sampai 40 tahun ( $M=25,2$ ,  $SD=2,98$ ).

**Tabel 4.2 Gambaran Umum Skor Rata-rata Time Management dan Happiness partisipan**

Variabel	Mean	Skor Min.	Skor Max.	Std.
Time Management	86,7	62	111	9,50
Happiness	36,0	22	48	5,38

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini memiliki skor *time management* dengan *mean* sebesar 81,4 ( $SD= 9,46$ ). Skor terendah dari *time management* sebesar 57 dan skor tertinggi sebesar 106. Sedangkan nilai *mean* pada *happiness* partisipan penelitian sebesar 36 ( $SD=5,38$ ), dengan skor terendah yang didapat oleh partisipan sebesar 22 dan skor tertinggi yang didapat partisipan sebesar 48.

**Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Regresi antara Time Management dan Happiness partisipan**

Variabel	B	SE	$\beta$	t	Sig(p)
----------	---	----	---------	---	--------



<i>Time Management dan Happiness</i>					
	0,212	0,1295	0,374	7,19	< .001

F=51.7 , R<sup>2</sup>=0.140, p<0.001.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa *time management* dan *happiness* memiliki hubungan positif dan signifikan ( $p < 0.001$ ). Artinya peningkatan skor *time management* diikuti dengan peningkatan skor *happiness*. Skor *Coefficient of determination* diketahui sebesar  $r^2 = 0,140$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa 14% dari variabilitas pada skor *time management* dapat dijelaskan melalui hubungan linier dengan *happiness*. Berdasarkan skor  $\beta$ , dapat diketahui bahwa setiap kenaikan skor *time management* sebanyak 1 poin akan menaikkan skor *happiness* sebesar 0.374. Hal tersebut menunjukkan bahwa *time management* merupakan prediktor dari *happiness* pada kelompok usia dewasa muda.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *time management* merupakan prediktor yang signifikan untuk meningkatkan *happiness* pada kelompok usia dewasa muda. Artinya, peningkatan poin pada skor *time management* akan diikuti oleh peningkatan pada skor *happiness*.

## DISKUSI

Hasil pengolahan data dan analisisnya menunjukkan bahwa *time management* merupakan prediktor dari *happiness* pada

kelompok usia dewasa muda. Secara konseptual salah satu manfaat dari penerapan *time management* menurut Cleassens dkk. (2007) adalah membantu individu menghadapi berbagai tekanan dari kehidupan modern tanpa harus mengalami banyak stress. Penelitian Cleassens dkk. (2007) menunjukkan bahwa perilaku *time management* berhubungan positif dengan persepsi terhadap kontrol waktu, kepuasan kerja, dan kesehatan serta berhubungan negatif dengan stress. Kondisi individu yang menunjukkan tidak adanya stress adalah salah satu komponen dari konsep *happiness* yang dikemukakan oleh Hills dan Argyle (2002). Tiga komponen utama *happiness* yaitu seringnya pengaruh positif atau kegembiraan, tingkat kepuasan rata-rata yang tinggi selama suatu periode, dan relatif tidak adanya perasaan negatif seperti stress, depresi dan kecemasan.

*Time management* berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *happiness*. Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya skor *time management* diikuti dengan meningkatnya skor pada *happiness*. Hal tersebut karena dengan menerapkan *time management*, individu dapat mengalokasikan waktunya secara efektif sesuai dengan daftar prioritas tugas yang sudah dibuat, dapat mengerjakan suatu tugas secara bertahap, dapat memperkirakan durasi waktu kapan mulai mengerjakan, serta kapan harus melakukan aktivitas lain. Aeon dan Aguinis (2017) menjelaskan bahwa *time management* dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang, menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan aspek kesejahteraan lainnya. Oleh karena itu, dengan menerapkan

*time management* individu akan mampu menggunakan waktunya secara efektif dan efisien, meminimalisir tekanan dan kecemasan, kemudian juga memunculkan pengalaman positif berupa perasaan *happiness* pada individu.

*Coefficient of determination* sebesar 14,4% variasi skor *happiness* dapat dijelaskan melalui hubungan linier dengan *time management* pada kelompok usia dewasa muda, sedangkan 85,6% dari *happiness* dapat dijelaskan karena faktor lain selain *time management*. Jika diamati dengan menghubungkan beberapa faktor dari *happiness*, dalam penelitian ini kemungkinan yang juga memengaruhi skor *happiness* partisipan adalah tingkat pendidikan partisipan yang mayoritas adalah S1 serta status pekerjaan yang dimiliki oleh partisipan. Hal tersebut karena dengan bekerja seseorang mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, terpenuhi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri, pengembangan ketrampilan, serta salah satu sumber memperoleh dukungan sosial (Carr, 2013). Suojanen (2012) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa semakin individu memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka semakin besar kemungkinan bahagiannya.

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan, dimana secara konseptual hasil penelitian ini hanya terbatas pada konsep *time management* menggunakan definisi dari White, Riley, dan Flom (2013), sementara belum ada kesepakatan terkait definisi *time management* dalam penelitian-penelitian sebelumnya (Cleassens dkk., 2007). Berkaitan dengan

perbedaan tersebut, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait konstruk yang sama dengan definisi dari ahli yang berbeda untuk melihat konsistensi bahwa *time management* merupakan prediktor dari *happiness*. Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara *online* menjadikan proses pengisian kuesioner tidak terpantau secara langsung oleh peneliti. Akibatnya banyak data yang tidak dapat diolah karena partisipan mengisi kuesioner tidak lengkap, tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, serta mengisi dengan jawaban yang tidak relevan dengan pertanyaan penelitian. Beberapa partisipan penelitian yang mengisi kuesioner juga diketahui tidak sesuai dengan karakteristik partisipan yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Terdapat faktor lain dari *time management* yang tidak dikontrol dalam penelitian ini. Faktor tersebut adalah tipe kepribadian yang menjadi salah satu faktor yang perlu diperiksa lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana faktor tersebut mempengaruhi hubungan *time management* dengan *happiness*. Hal tersebut karena terdapat beberapa studi yang menganalisis faktor tipe kepribadian untuk melihat motivasi individu dalam keputusan *time management* (McNamara, 2010). Bond dan Feather (1998) menyebutkan bahwa faktor yang terkait dengan *time management* adalah *neuroticism* dan *extraversion*. Williams, Verble, Price, dan Layne (1995) juga menjelaskan bahwa dalam instrument Myers Briggs Type Indicator (MBTI) terdapat korelasi positif antara skor “*Judging*” dan kecenderungan untuk cara hidup yang terencana dan teratur.

Model lima faktor kepribadian yang paling erat kaitannya dengan *time management* adalah *Conscientiousness* (Claessens, Eerde, & Rutte, 2007).

Perhitungan *corrected item total correlation* (Crit) menunjukkan bahwa pada alat ukur *Assessment of Time Management Skills* (ATMS) terdapat beberapa item yang memiliki nilai Crit rendah. Meyers, Gamst, dan Guarion (2013) menjelaskan bahwa nilai *corrected item total correlation* (Crit) yang baik adalah nilai yang berada di atas 0,2, sementara item nomor 8 dan 16 pada ATMS memiliki nilai Crit dibawah 0.2. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara item-item tersebut dengan total skor ATMS sangat rendah. Item yang gagal berkorelasi dengan skor total bisa jadi karena item tersebut ambigu, atau tidak ada kaitannya dengan konstruk yang diukur, sehingga tidak mampu membedakan antara individu yang menerapkan *time management* dengan dengan individu yang belum menerapkan.

Pada akhirnya, hasil penelitian ini dapat menjadi pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Geysers (2012), terkait hubungan antara *time management* dengan *happiness*, dengan mengetahui bahwa *time management* merupakan prediktor *happiness* pada kelompok usia dewasa muda. Selain itu, memberikan kesadaran individu agar bisa mengatur waktu yang dimiliki, mengingat banyaknya kesibukan dan aktivitas yang harus dijalani seiring dengan tuntutan usia sebagai dewasa muda. Penting bagi individu untuk menjadi teratur dan menerapkan *time management* dalam kehidupan sehari-hari. Hal

tersebut karena dengan *time management*, individu akan menjalankan target secara bertahap, mengalokasikan waktu untuk menjaga keseimbangan antara bekerja, dan menjalankan kesenangan dalam hidup sehingga individu tidak merasa tertekan, stres serta keberatan dalam menjalani pekerjaannya.

## SARAN

Berikut ini beberapa saran yang peneliti ajukan sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya:

- 1) Penelitian berikutnya lebih melihat konstruk *time management* dengan definisi dari ahli yang berbeda untuk melihat konsistensi bahwa *time management* merupakan prediktor dari *happiness*.
- 2) Penelitian selanjutnya jika menggunakan prosedur pengambilan data secara *online*, diharapkan lebih memperketat kontrol dengan cara memastikan bahwa partisipan yang hendak mengisi kuesioner sudah sesuai dengan ketentuan karakteristik partisipan penelitian. Kontrol juga dapat dilakukan dengan cara meminta partisipan untuk memberikan konfirmasi berupa pengiriman bukti bahwa telah menyelesaikan pengisian kuesioner. Hal tersebut dilakukan agar seluruh kuesioner yang disebar dapat diolah dan diisi secara lengkap dengan karakteristik partisipan yang sesuai.
- 3) Faktor tipe kepribadian menjadi salah satu faktor yang perlu diperiksa lebih

lanjut untuk mengetahui sejauh mana faktor tersebut mempengaruhi hubungan *time management* dengan *happiness*.

- 4) Item-item pada alat ukur ATMS perlu dianalisis lebih lanjut secara kualitatif. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara melihat kesesuaian antara masing-masing item dengan karakteristik masyarakat di Indonesia, memastikan apakah pernyataan dalam item tersebut memiliki kaitan dengan konstruk yang diukur, serta memastikan bahwa item tersebut tidak dipersepsikan secara ambigu oleh partisipan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of management perspectives*, 31(4), 309-330.
- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. London: Methuen.
- Argyle, M., & Crossland, J. (1987). Dimensions of positive emotions. *British Journal of Social Psychology*, 26, 127-137.
- Bailey, G. (2018). Millions of brits feel overwhelmed by life pressures study find. Diakses dari <https://www.independent.co.uk/life-style/stress-work-pressures-busy-social-calenders-financial-worries-survey-a8167446.html>
- Bergadaa, M. M. (1990). The role of time in the action of the consumer. *Journal of consumer research*, 17(3), 289-302.
- Britton, B. K., & Glynn, S. M. (1989). Mental management and creativity. In *Handbook of creativity* (pp. 429-440). Springer, Boston, MA.
- Britton, B. K., & Tesser, A. (1991). Effects of time-management practices on college grades. *Journal of Educational Psychology*, 83, 405-410.
- Brown, K, Bradley, L, Lingard, H, Townsend, K & Ling, S 2010, 'Working Time Arrangements and Recreation: Making Time for Weekends when Working Long Hours', *Australian Bulletin of Labour*, vol.36, no.2, pp194-213.
- Carr, A. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. Routledge
- Cleassens, B.J.C., Earde, W.V., & Ruttel, C.G. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36 (2), 255-276.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (2006). The curved relationship between subjective well-being and age. Paris: Paris-Jourdan Science Economiques (PSE)
- Feather, N. T., & Bond, M. J. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed university graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 241-254.

- Francis-Smythe, J. A., & Robertson, I. T. (1999). On the relationship between time management and time estimation. *British Journal of Psychology*, 90(3), 333-347.
- Geyser, I. (2012). *The relationship between time management behaviour, flow, happiness and life satisfaction in the hospitality training environment* (Doctoral dissertation, University of Johannesburg).
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2009). *Research methods for the behavioral science*. California: Thomson Wardsworth.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.
- Jakarta International Health Index. (2015). Hasil Survei Warga Jakarta Kebanyakan kerja. Diakses dari CNN.Indonesia.com; <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20150519174526-255-54296/hasil-survei-warga-jakarta-kebanyakan-kerja-kurang-olahraga>
- KBBI. (n.d). Definisi target. diakses dari Kamus besar bahasa Indonesia; <https://kbbi.web.id/target>
- Lakein, A. (1973). *How to get control of your time and your life*. New York: New American Library.
- Lemme, B.H. (1995). *Development in adulthood*. Needham Heights MA: Allyn and Bacon.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of educational psychology*, 82(4), 760.
- McNamara, P. (2010). Factors influencing the time management behaviours of small business managers.
- Meyers, L. S., Gamst, G. C., & Guarino, A. J. (2013). *Performing data analysis using IBM SPSS*.
- Oishi, S & Diener, E. (2001). Goals, Culture and subjective well being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1674-1682
- Papalia, D. E., & Martorell, G. (2014). *Experience human development* (13th ed). New York: McGraw-Hill Education.
- Richards, J. H. (1987). Time management: A review. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health and Organization*, 1 (1), 73-78.
- Seligman, M. E.P (2002). *Authentic Happiness*. New York; Free Press
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D.

- Brown & L. Brooks* (eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–262). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Suojanen, I. (2012). *work for your happiness-Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work.*
- White, S. M., Riley, A., & Flom, P. (2013). Assessment of Time Management Skills (ATMS): A practice-based outcome questionnaire. *Occupational Therapy in Mental Health, 29*(3), 215-231.
- Williams, R. L., Verble, J. S., Price, D. E., & Layne, B. H. (1995). Relationship between time management practices and personality indices and types. *Journal of Psychological Type, 34*(1), 36-42.