

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Umumnya institusi membutuhkan SDM, hal ini dikarenakan MSDM memandu semua aktivitas yang terjadi dalam organisasi. MSDM memandu semua aktivitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Sehingga dalam kehidupan modern saat ini, setiap orang diharapkan untuk lebih profesional dalam kegiatan pribadinya kebutuhan ini disadari karena tenaga kerja sangat penting diterapkan dalam berbagai bidang sehingga dalam kebutuhan hidup terutama efisiensi kerja merupakan hal yang harus diperhatikan.

Masing-masing orang mempunyai waktu 24 jam dalam satu hari, jumlah waktu yang tersedia relatif sedikit dibandingkan dengan volume pekerjaan maupun aktivitas kerja mereka. Karyawan bagi perusahaan adalah pemeran utama yang memengaruhi efektivitas. Faktanya, keberadaan karyawan berkepanjangan dapat mempermudah atau mempersulit pencapaian target perusahaan. Karyawan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan target pencapaian dalam rentang waktu tertentu, oleh karena nya performa karyawan perlu dijaga sedemikian rupa supaya berada pada posisi yang optimal.

Kinerja didefinisikan sebagai uraian tingkat keberhasilan mengenai aktivitas atau program tertentu sebagaimana tercantum dalam rencana kegiatan (Renstra) organisasi. Pelaksanaan kegiatan juga perlu mengevaluasi kinerja kegiatan untuk pengukuran tingkat pencapaian hasil, yang diawali dengan penetapan kinerja

berdasarkan elemen-elemen pencapaian dan tingkat keberhasilan yang terukur. setiap aktivitas atau kegiatan memerlukan satu elemen yang mengukur tingkat keberhasilan dan sejauh mana tujuan kerja telah tercapai.

Manajemen waktu termasuk sebagai faktor berpengaruh dalam efisiensi kinerja. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik dianggap memiliki kemampuan dalam mengatur diri mereka sendiri. Pengelolaan waktu yang baik berdampak signifikan terhadap keberhasilan atau ketidakberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karyawan yang tidak mampu mengatur waktu dengan baik cenderung kesulitan dalam mengarahkan dan mengendalikan dorongan dalam diri mereka. Mereka sering menunda pekerjaan dan kurang memiliki manajemen waktu yang efektif. Sebagai akibatnya, mereka lebih tertarik pada kesenangan pribadi yang memberikan kepuasan langsung bagi diri mereka.

Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura merupakan perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 63 Tahun 2017, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan Perumusan Kebijakan Teknis Bidang Tanaman Pangan Dan Hortikultura, Menyelenggarakan Koordinasi, Pembinaan, Pengendalian, Fasilitasi Dan Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Provinsi Di Bidang Tanaman Pangan Dan Hortikultura, Meliputi Aspek Sumberdaya, Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura serta Penyuluhan. Salah satu tujuan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura yaitu untuk meningkatkan produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura serta sasaran nya adalah meningkatnya

produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura. Berikut adalah indikator kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura yang ditargetkan pada tahun 2023 :

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura	Ton	12.919.701
2	Produktivitas Tanaman Pangan	Kw/Ha	58,76
3	Penerapan Sertifikat Mutu Hasil Tanaman Pangan	%	20
4	Produktivitas Tanaman Hortikultura	Kw/Ha	90,34
5	Penerapan Sertifikat Mutu Hasil Tanaman Hortikultura	%	20
6	Produksi Benih Pokok Tanaman Pangan	Kg	370.600
7	Produksi Benih Tanaman Buah	Pohon	165.000
8	Produksi Benih Tanaman Sayuran	Kg	30.000
9	Produksi Benih Tanaman Hias	Pohon	72.000
10	Produksi Benih Tanaman Obat	Kg	7.400
11	Produksi Benih Kentang	Knol	390.000
12	Luas Lahan Yang Terkena OPT/DPI	%	4,5
13	Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Bersertifikat	%	73,94
14	Nilai IKM Terhadap Balai Pengawasan Sertifikasi Benih	%	82,21
15	Peningkatan Indeks Pertanaman	%	2,00
16	Alsintan Yang Dikembangkan	%	100
17	Kelompok Tani Yang Dibina Oleh Penyuluh	%	94,17
18	Penyuluh Yang Berprestasi	%	2,13
19	SDM Tanaman Pangan & Hortikultura Yang Dilatih	%	20
20	Nilai IKM Terhadap Balai Pelatihan Pertanian	%	88,86

Sumber : Renstra Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura

Selanjutnya diperoleh hasil observasi awal terkait kinerja untuk menemukan fenomena menarik yang di jadikan masalah dalam penelitian. Penulis menggunakan teknik quick shot dalam pertanyaan kuesioner dalam bentuk dikotomus yang telah di paparkan pada halaman selanjutnya.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Observasi Awal Kinerja Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Menyelesaikan tugas tepat waktu dengan jumlah pekerjaan yang tinggi.	14	46,7	16	53,3
2	Kurang memperoleh pelatihan atau dukungan yang memadai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.	17	56,7	13	43,3
3	Menyelesaikan tugas sendiri dan tanpa melibatkan anggota tim atau rekan kerja lainnya.	16	53,3	14	46,7

Sumber : Data diolah tahun 2023 oleh peneliti

Dari hasil observasi awal Tabel 1.2 Seperti yang terlihat di atas, meskipun terdapat target kinerja sudah ditetapkan karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat masih menghadapi kendala mencapai kinerja. Beberapa kendala tersebut meliputi kurangnya pelatihan atau dukungan yang memadai, kurangnya keterlibatan dalam tim, dan kurangnya kerjasama dengan rekan kerja.

Dalam mewujudkan tujuan yang sesuai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura memiliki banyak target. Sehingga untuk mewujudkan target yang sesuai memerlukan performa kerja yang baik, performa yang baik dihasilkan dari karyawan oleh karena itu karyawan memerlukan salah satu faktor pendukung yaitu manajemen waktu, manajemen waktu dapat membuat karyawan memiliki kemampuan mengelola waktu dengan efektif.

**Tabel 1.3**  
**Daftar Kehadiran Dinas Tanaman Pangan & Hortikultura**  
**Provinsi Jawa Barat**

Bulan	Tingkat Kehadiran				
	Sekretariat	Tanaman Pangan	Tanaman Hortikultura	Prasarana & Sarana	Penyuluhan
<b>Oktober 2022</b>	98.78 %	100.00 %	100.00 %	98.94 %	96.05 %
<b>November 2022</b>	99.73 %	100.00 %	100.00 %	96.46 %	96.32 %
<b>Desember 2022</b>	96.51 %	97.35 %	98.33 %	92.93 %	91.78 %
<b>Januari 2023</b>	92.58 %	100.00 %	99.50 %	93.12 %	95.14 %
<b>Februari 2023</b>	97.81 %	100.00 %	98.95 %	97.22 %	96.49 %
<b>Sumber : Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura</b>					
<b>Maret 2023</b>	97.23 %	100.00 %	99.21 %	98.21 %	93.62 %
<b>Rata-Rata</b>	<b>97.10 %</b>	<b>99.55 %</b>	<b>99.33 %</b>	<b>96.14 %</b>	<b>94,9 %</b>
<b>Kemangkiran</b>	<b>2.9 %</b>	<b>0.45 %</b>	<b>0.67 %</b>	<b>3.86 %</b>	<b>5.1 %</b>

Data kehadiran karyawan di atas menunjukkan meskipun tingkat kehadiran rata-rata karyawan cukup tinggi, terlihat fluktuasi bulanan yang signifikan. Terdapat variasi dari bulan ke bulan, di mana beberapa bulan mencatat tingkat kehadiran yang lebih rendah. Selain itu pada tabel di bawah ini diperoleh hasil observasi awal terkait manajemen waktu untuk menemukan fenomena yang menarik yang di jadikan masalah penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Observasi Awal Manajemen Waktu Dinas Tanaman Pangan dan**  
**Hortikultura Provinsi Jawa Barat**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Lupa menyelesaikan tugas yang seharusnya lebih prioritas karena terlalu sibuk dengan hal-hal yang sebenarnya tidak terlalu penting.	15	50	15	50

2	Mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas karena gangguan yang tidak perlu.	16	53,3	14	46,7
3	Menyelesaikan tugas secara efektif dengan cara menyerahkan tugas kepada orang yang tepat.	14	46,7	16	53,3

Sumber : Data diolah tahun 2023 oleh peneliti

Dari hasil observasi awal Tabel 1.4 di atas terlihat bahwa meskipun tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi karyawan mengalami beberapa kendala dalam menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga berdampak kepada tingkat kehadiran karyawan. Terdapat kecenderungan lupa menyelesaikan tugas yang lebih penting karena terlalu sibuk dengan hal-hal yang kurang penting. Selain itu, beberapa responden juga mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas karena gangguan yang tidak perlu.

Dalam penelitian sebelumnya Halim dan Mattalatta (2019:186), Roynaldi dan Kodir Djaelani (2022:128), Muliati dan Budi (2021:51) membuktikan manajemen waktu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap sektor memiliki konteks serta karakteristik unik, termasuk Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura. Tugas dan tanggung jawab karyawan untuk sektor ini mungkin berbeda dari sektor lain, dan faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, dan kebijakan organisasi juga dapat mempengaruhi hubungan antara manajemen waktu dan kinerja karyawan.

Namun dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Jawa Barat, belum ada penelitian khusus memfokuskan Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dibutuhkan sebuah penelitian lebih lanjut untuk menganalisis hubungan antara manajemen waktu dan kinerja

karyawan. Berdasarkan permasalahan, penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat**”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang sebelumnya, masalah-masalah berikut ini telah diidentifikasi oleh peneliti:

1. Adanya kesulitan memprioritaskan tugas dikarenakan belum bisa mengatur manajemen waktu yang efektif, dalam memprioritaskan tugas-tugas yang diteloh diberikan.
2. Terdapat kendala saat menuntaskan tugas yang sudah diberikan sesuai tenggat waktu dan mengatur waktu terkait seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Adanya kendala dalam kinerja karyawan dimana kurangnya dukungan yang memadai dalam meningkatkan keterampilan pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian bisa dilaksanakan dengan terarah dan menyeluruh, penulis berpendapat bahwa masalah penelitian diajukan perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah manajemen waktu.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Unit analisis adalah karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Dengan adanya batasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen waktu di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kinerja karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

## **1.5 Maksud dan Tujuan**

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Dalam penelitian pada saat sekarang memiliki tujuan mendapatkan data yang diperlukan, seperti yang telah diuraikan dalam perumusan masalah, mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Dengan latar belakang dan rumusan masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini ialah menggambarkan dan menganalisis :

1. Manajemen waktu di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.



2. Kinerja karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

1. Bagi Universitas

Penelitian nantinya mampu mendukung proses pembelajaran dan penerapan keahlian manajemen terkhusus dalam MSDM, yakni hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan mumpuni tentang manajemen waktu dan kinerja karyawan dengan menerapkan praktik secara langsung.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Organisasi

Dari penelitian tersebut nantinya akan menjadi salah satu informasi yang mampu berkontribusi dalam menyumbangkan gagasan untuk dijadikan bahan masukan ketika menghadapi permasalahan SDM terkait manajemen waktu dalam upaya meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

