

## **BAB I**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Ekonomi adalah sebuah bidang yang mengkaji tentang kegiatan manusia, pengurusan sumber daya, masyarakat, materi individu, negara yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia.

Dinas Penataan Ruang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1383 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. Dinas Penataan Ruang mulai beroperasi sejak tahun 2017

Bidang jasa adalah perusahaan atau organisasi atau individu yang menjual keahliannya untuk kebutuhan pelanggan. Jasa tidak berbentuk fisik dan tidak memindahkan kepemilikan kepada orang lain. Menurut Kotler dalam Lupiyoadi (2014:7) “Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan perpindahan kepemilikan apapun.

Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang dipekerjakan di satu organisasi atau perusahaan, SDM adalah faktor penting dalam menjalankan sebuah perusahaan bisa di bilang SDM adalah kunci perkembangna perusahaan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegaai yang memenuhi ketentuan yang di tetapkan, dan di angkat oleh

pejabat berwenang untuk memenuhi salah satu jabatan negeri atau tugas negeri dan di gaji berdasarkan UUD yang berlaku.

Kinerja adalah hasil akhir dalam suatu proses dalam mengerjakan sesuatu dan cara seseorang mengukur apakah aktivitas yang di lakukan sudah mencapai output atau kualitas yang di tetapkan. Kinerja sangat di perlukan untuk bahan evaluasi bagi perusahaan. Kinerja Pegawai adalah hal yang sangat harus di perhatikan karena untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja Pegawai haruslah bagus. Kinerja yang lebih tinggi terdapat arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang Pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menilai keberhasilan perusahaan dan digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan dalam perusahaan (secasuma,1997 dalam I Budiarti 2009:57).

Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung bergerak di bidang jasa dan merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang penataan ruang dan pengelolaan pemukiman. Penataan bangunan atau penyelenggaraan bangunan gedung (menurut UU No. 28 tahun 2002) adalah kegiatan pembangunan yang meliputi proses perencanaan teknis dan pelaksanaan konstruksi, serta kegiatan pemanfaatan, pelestarian, dan pembongkaran. Pengaturan bangunan gedung bertujuan untuk mewujudkan : Bangunan gedung yang fungsional dan sesuai dengan tata bangunan gedung yang serasi dan selaras dengan

lingkungannya; Tertib penyelenggaraan bangunan gedung yang menjamin keandalan teknis bangunan gedung dari segi keselamatan, kesehatan, kenyamanan dan kemudahan; Kepastian hukum dalam penyelenggaraan bangunan gedung.

Sedangkan penataan perumahan dan pemukiman meliputi kegiatan pembangunan baru, pemugaran, perbaikan, perluasan, pemeliharaan, dan pemanfaatannya. Penataan perumahan dan permukiman bertujuan untuk : Memenuhi kebutuhan rumah sebagai salah satu kebutuhan dasar manusia, dalam rangka peningkatan dan pemerataan kesejahteraan rakyat; Mewujudkan perumahan dan pemukiman yang layak dalam lingkungan yang sehat, aman, serasi dan teratur; Memberi arah pada pertumbuhan wilayah dan persebaran penduduk yang rasional; Menunjang pembangunan di bidang ekonomi, social, budaya, dan bidang-bidang lain.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung melalui google form menggunakan whatsapp mengenai kondisi terkait dengan kinerja pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. diperoleh jawaban seperti pada tabel.1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Kuisisioner Survey Awal Kinerja**

No	Pertanyaan Variabel Kinerja	S	%	TS	%
1	Terkadang saya tidak bisa mandiri dalam mengerjakan pekerjaan saya	6	60	4	40
2	Terkadang saya membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	7	70	3	70
3	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung	9	90	1	10
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan Dinas Penataan Ruang Kota Bandung	10	100	0	0

5	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam pekerjaan saya	8	80	2	20
---	-----------------------------------------------------------------	---	----	---	----

Sumber : 10 pegawai Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung

Tabel 1.1 berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa adanya 60% pegawai yang tidak bisa mandiri dalam melakukan pekerjaannya, dan 70% pegawai yang terkadang membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya ini artinya masih ada pegawai Dinas Penataan Ruang (Distaru) Kota Bandung masih memiliki pegawai yang tidak bisa mandiri dalam melakukan pekerjaannya dan terkadang membuat kesalahan dalam pekerjaannya. Pengertian kinerja karyawan menurut I Budiarti (2013) di definisikan sebagai catatan atas apa yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kontrol diri. Kontrol diri adalah kemampuan seseorang dalam mengobservasi situasi diri dan di sekitarnya dan juga kemampuan untuk menentukan perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu untuk memperlihatkan diri dalam bersosialisasi. Kemampuan mengendalikan diri, perilaku, kebiasaan untuk menarik perhatian, merubah perilaku menyesuaikan dengan orang lain, untuk menyenangkan orang lain dan menutup perasaan. Banyak macam masalah bisa di timbulkan karena seseorang tidak mampu mengendalikan dirinya. Tawuran, Pencurian, Korupsi bisa terjadi dikarenakan seseorang tidak mampu untuk mengendalikan dirinya.

Kontrol diri yang rendah dapat mengakibatkan seorang pegawai tidak bisa mengontrol dengan keadaan yang ia inginkan seperti bermalasan saat bekerja

dengan kemauanya sendiri. . Kebiasaan belajar yang benar, kedisiplinan, perilaku tertib di sekolah dan di masyarakat, perilaku seksual sehat, serta pembentukan kebiasaan hidup lain dipengaruhi oleh kemampuan pengendalian diri (self control) (Hart, 2008 : 1048-1061). Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung melalui google form mengenai kondisi terkait dengan kontrol diri pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. diperoleh jawaban seperti pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Kuisisioner Survey Awal Kontrol Diri Melalui Google Form**

No	Pertanyaan Variabel Kontrol Diri	S	%	TS	%
1	Pada Saat Aktivitas Kerja Sering Mengganggu Pegawai Lain, Dan Hal Ini bukan Merupakan Ssuatu Masalah	7	70	3	30
2	Ketika aktivitas kerja saya selalu melakukan hal yang saya sukai walaupun hal itu dapat merugikan perusahaan	7	70	3	30
3	Dalam melakukan pekerjaan saya tidak mendengarkan saran orang lain dalam bertindak, dan saya melakukan apa yg saya sukai	4	40	6	60
4	Pada saat jam kerja pegawai banyak yang membuka media sosial	8	80	2	20
5	Pada saat aktivitas kerja terkadang saya suka melihat media online	9	90	1	10

Sumber : 10 pegawai Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung

Tabel 1.2 berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa 70% pegawai menyadari bahwa aktivitas yang mengganggu Pegawai lain bukan merupakan masalah, 70% pegawai menyadari bahwa mereka lebih memilih melakukan yang mereka suka meskipun dapat merugikan perusahaan,80% banyak pegawai yang membuka media sosial, 90% pegawai terkadang suka melihat media online di sela-

sela kesibukan ini artinya masih ada pegawai Dinas Penataan Ruang (Distaru) Kota Bandung yang memiliki Kontrol Diri yang rendah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku cyberloafing. Cyberloafing adalah penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Saat ini kebutuhan internet dan teknologi sudah menjadi kebutuhan pokok manusia. Demikian juga dalam hal pekerjaan kehadiran internet dan teknologi sudah banyak sekali membantu melakukan pekerjaan menjadi lebih mudah. Dengan internet informasi bergerak sangat cepat, mendapatkan informasi lebih mudah, komunikasi kapanpun dan dimanapun, selain itu internet dan teknologi juga telah menambah performa pegawai, perusahaan telah banyak memanfaatkan internet saat ini. Self efficacy komputer, interaksi, ekspektasi kinerja, dan iklim belajar adalah faktor penentu utama kepuasan mahasiswa dan secara signifikan mempengaruhi ekspektasi kinerja (Eddy Soeryanto Soegoto, Umi Narimawati, Jumadil Saputra 2020) di sini dapat diartikan bahwa kemampuan komputer seseorang dapat mempengaruhi kinerja.

Namun di sisi lain ada pun sisi negatif internet terutama bagi perusahaan, yaitu pegawai bisa melalaikan pekerjaannya, misalnya pegawai yang menghabiskan waktu dengan menggunakan internet yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaannya perilaku ini disebut cyberloafing. Di Amerika perilaku cyberloafing dapat merugikan perusahaan sebesar \$54 juta setiap tahunnya (Conlin, 2000). Survey di Amerika menyatakan bahwa 40% karyawan mengakses internet tiap harinya, 88%

diantaranya mengakses dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, 66% karyawan tiap kali mengakses internet selama sepuluh menit dan rata-rata satu jam tiap harinya (Marketer dalam Henle & Blanchard, 2002).

Perilaku cyberloafing yang tinggi memungkinkan pegawai menghabiskan waktunya dengan menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya dan melalaikan pekerjaan. Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang Pegawai yaitu, mereka menggunakan status Pegawai nya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Tentunya hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan, misalnya menurunnya produktivitas karyawan 30-40% dan kerugian perusahaan dalam bentuk materiil (Conlin, 2000). Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung melalui google form mengenai kondisi terkait dengan kontrol diri pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung. diperoleh jawaban seperti pada tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Kuisioner Survey Awal Cyberloafing Melalui Google Form**

No	Pertanyaan Variabel Cyberloafing	S	%	TS	%
1	Terkadang saya membuka situs media sosial (facebook, twitter dsb) baik dari gadget maupun komputer perusahaan pada saat jam kerja	9	90	1	10
2	saya menggunakan fasilitas internet perusahaan untuk membagikan kegiatan saya di sosial media selama jam kerja	9	90	1	10
3	Mengunduh file yang tidak berkepentingan dengan pekerjaan selama jam kerja	5	50	5	50
4	Membuka dan mengirim email pribadi pada saat jam kerja	8	60	2	40
5	Pekerjaan menumpuk karena pegawai sering	1	10	9	90

	chattingan di saat jam kerja				
--	------------------------------	--	--	--	--

Sumber : 10 pegawai Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung

Tabel 1.3 berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa 90% pegawai terkadang membuka media sosial dari gadget maupun komputer perusahaan pada saat jam kerja, 90% pegawai menggunakan internet perusahaan untuk membagikan kegiatannya di di media sosial saat sedang jam kerja, 80% pegawai membuka dan mengirim email pribadi saat jam kerja ini artinya masih ada pegawai Dinas Penataan Ruang (Distaru) Kota Bandung memiliki tingkat cyberloafing lumayan tinggi. Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang Pegawai yaitu, mereka menggunakan status Pegawai nya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002).

Setiap dinas atau perusahaan pastinya ingin Pegawai memiliki kinerja yang bagus untuk mencapai target perusahaan atau dinas. Namun dalam mencapai kinerja yang baik pegawai di haruskan untuk melakukan pekerjaanya dengan benar dan baik, di sini datangnya faktor-faktor seperti kontrol diri dan cyberloafing yang memungkinkan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut **“Apakah ada hubungan Kontrol Diri dan cyberloafing pada kinerja Pegawai?”**

## 1.2 Identifikasi , Pembatas Masalah dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh adalah sebagai berikut:

**Pertama**, dengan adanya pegawai yang tidak bisa mandiri dalam melakukan pekerjaannya dan pegawai yang terkadang membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaannya ini artinya masih ada pegawai Dinas Penataan Ruang (Distaru) Kota Bandung masih adanya pegawai yang masih kurang kinerjanya menurut data. Ini mengindikasikan **Kinerja**

**Kedua**, dengan adanya pegawai yang menyadari bahwa ia tidak peduli jika perilakunya mengganggu orang lain, pegawai menyadari bahwa mereka lebih memilih melakukan yang mereka suka meskipun dapat merugikan perusahaan dan pegawai terkadang suka melihat media online dan media sosial di sela-sela kesibukan ini artinya masih ada pegawai Dinas Penataan Ruang (Distaru) Kota Bandung yang memiliki Kontrol Diri yang rendah. Ini mengindikasikan **kontrol Diri**

**Ketiga** dengan adanya pegawai yang terkadang membuka media sosial saat jam kerja, pegawai yang menggunakan internet untuk membagikan kegiatannya di media sosial saat sedang jam kerjadan pegawai yang membuka dan mengirim email pribadi saat jam kerja ini artinya masih ada pegawai Dinas Penataan Ruang (Distaru) Kota Bandung memiliki tingkat cyberloafing lumayan tinggi. Ini mengindikasikan **Cyberloafing**.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

1. Masalah ini di tujukan kepada pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung.
2. Dikarenakan sedang adanya covid-19 maka kuisisioner di lakukan menggunakan google form melalui Whatsapp

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran empiris Kontrol Diri , Cyberloafing dan pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung
2. Apakah kontrol Diri berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung
3. Apakah Cyberloafing berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung
4. Apakah kontrol Diri dan cyberloafing berpengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mendapatkan gambaran empiris kontrol Diri, Cyberloafing dan kinerja Pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung
2. Mendapatkan hasil uji pada kontrol Diri Diri berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung
3. Mendapatkan hasil uji pada Cyberloafing berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung
4. Mendapatkan hasil uji pada Kontrol Diri dan Cyberloafing berpengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini di harapkan bisa memberikan kegunaan baik secara teori maupun secara praktis.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kontrol diri, cyberloafing dan kinerja pegawai

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai petunjuk, arahan, maupun acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan rancangan penelitian.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penulisan

### 1.5.1 Lokasi Penulisan

Lokasi penulisan dan pengumpulan data yang dilakukan penulisan ini adalah pada Dinas Penataan Ruang (DISTARU) Kota Bandung yang berada di Jl. Cianjur No.34, Kacapingring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat

### 1.5.2 Waktu Penulisan

Penulisan ini dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2020 yaitu diantara bulan maret 2020 sampai dengan bulan agustus 2020 dengan alokasi aktivitas sebagai berikut

**Table 1.4**  
**Kegiatan Waktu Penelitian**  
**Periode Maret 2020**

No	Kegiatan	Bulan																							
		Maret				April				Mei				juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian																								
2	Melakukan penelitian																								
3	Mencari Data																								
4	Membuat proposal																								
5	Seminar UP																								

