

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengawasan internal pemerintah merupakan fungsi yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah. Melalui pengawasan internal dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan dan ditentukan. Pengawasan internal atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih serta mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (PER/05/M.PAN/03/2008). Oleh karena itu mewujudkan pemerintahan yang baik merupakan suatu keharusan bagi pemerintah sebagai pemangku kepentingan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 yang membahas tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), pelaksanaan pengendalian internal pemerintah dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Pengawasan yang dilakukan oleh APIP terdiri dari *review*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Pemeriksaan yang dilakukan oleh APIP terkadang menemui kendala dalam pelaksanaannya dimana ada rasa kekeluargaan, kebersamaan dan pertimbangan manusiawi.

Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jendral, Inspektorat

Daerah Provinsi, dan Inspektorat Kota. Inspektorat Daerah Provinsi sebagai salah satu pelaksana pengendalian internal pemerintah yang merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada gubernur dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari sekretaris daerah.

Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan kelembagaan dari pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam bidang pengawasan dan aparatur lembaga pemerintahan di seluruh Jawa Barat yang dibentuk pada tahun 1986. Inspektorat Provinsi Jawa Barat memiliki kewenangan yang bersumber dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 79 Tahun 2005 tentang pedoman pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah, dan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 74 Tahun 2001 tentang tata cara pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah.

Adapun tugas pokok Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 83 Tahun 2020 yaitu membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Selain menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Inspektorat melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan yang diselenggarakan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Pengawasan sebagaimana dimaksud sebagai pelaksanaan tugas dan wewenang Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dalam rangka pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Provinsi.

Peran Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota. Selanjutnya komitmen Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat untuk memperkuat independensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) hal itu dilakukan untuk meningkatkan pengawasan dan pencegahan tindak pidana korupsi di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Sumber daya manusia menjadi penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kelangsungan sebuah organisasi. Maka tidak heran jika apapun bentuk tujuannya, sebuah organisasi dibentuk berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dan bersinambungan dalam kegiatan institusi maupun organisasi.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas agar dapat bersaing dimasa yang akan datang. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempunyai peranan penting dalam organisasi, oleh sebab itu kinerja wajib diperhatikan untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal. Kinerja pegawai menjadi ukuran bagi sumber daya manusia di suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan.

Agar dapat tercapainya tujuan instansi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Secara kualitas artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian. Sedangkan yang dimaksud secara kuantitas adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2018:175) kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi tersebut. Maju mundurnya suatu instansi dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Semakin rendah kinerja pegawai suatu instansi maka semakin buruk pula performa instansi itu. Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir dan stres kerja.

Guntur Suryo Putro (2018) berpendapat bahwa pengembangan karir sangat membantu pegawai didalam menganalisis kemampuan dan minat mereka agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya instansi atau perusahaan. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Adanya pengembangan karir di instansi membuat pegawai merasa mendapat penghargaan atas hasil kerja dan memberikan semangat untuk berkinerja lebih baik sehingga pemanfaatan

sumber daya manusia akan berjalan secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai tidak selamanya mengalami peningkatan adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja salah satunya adalah stres kerja. Menurut Cooper (2018:97) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berpikir dan kondisi seseorang. Dampak yang muncul apabila stres dibiarkan tanpa penanganan yang serius akan membuat individu menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang menyebabkan individu bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Maka semakin tinggi stres kerja yang dialami maka akan membuat kinerja pegawai menurun begitupun sebaliknya jika stres kerja rendah akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu stres kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam rangka peningkatan kinerja serta peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, diperlukan pengukuran indikator kinerja yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Indikator yang dilaksanakan adalah dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dengan realisasi kinerja sasaran yang dihasilkan selama satu tahun. Pegawai dituntut untuk berusaha mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, untuk mengetahui unsur apa saja yang digunakan sebagai penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Unsur – Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

No	SKP (Bobot 60%)	Perilaku Kerja (Bobot 40%)
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Komitmen
3	Waktu	Inisiatif
4	Biaya	Kerjasama

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa penilaian akhir dari prestasi kerja merupakan penggabungan dari penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kinerja. Bobot nilai dari masing – masing unsur yaitu 60% untuk unsur SKP dan 40% untuk unsur perilaku kerja.

Sistem manajemen kinerja menjadi tolak ukur kategori penilaian pencapaian kinerja pegawai. Baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai dapat dilihat dari persentase sistem manajemen kinerja. Berikut ini adalah data dari sistem manajemen kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 2
Kategori Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

Rentang Nilai	Kategori
91% - 100%	Sangat Baik
76% - 90%	Baik
61% - 75%	Cukup
50% - 60%	Kurang
< 50%	Sangat Kurang

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai kategori sistem manajemen kinerja yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Terdapat lima rentang nilai, nilai tertinggi yaitu 91% - 100% dengan keterangan sangat baik dan nilai terendah yaitu < 50% dengan keterangan sangat kurang. Dengan adanya penilaian kinerja ini diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Tabel berikut ini memperlihatkan hasil rekapitulasi rata-rata pencapaian kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Pencapaian Kinerja Pegawai Inspektorat
Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Periode Januari – Desember

No	Bulan	Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	Total	Kategori
1	Januari	48,53	27,88	76,41	Baik
2	Februari	45,11	27,47	72,47	Cukup
3	Maret	42,75	24,38	67,13	Cukup
4	April	47,19	26,40	73,59	Cukup
5	Mei	48,06	28,00	76,06	Baik
6	Juni	49,17	27,73	76,90	Baik
7	Juli	48,94	27,85	76,79	Baik
8	Agustus	49,50	28,20	77,70	Baik
9	September	48,55	27,28	75,83	Cukup
10	Oktober	48,48	27,40	75,88	Cukup
11	November	49,31	27,76	77,07	Baik
12	Desember	48,71	27,70	76,41	Baik

Sumber: Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi rata – rata kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat tahun 2022 pada bulan Januari mendapatkan total sebesar 76,41% dengan kategori baik. Kemudian pada bulan

Februari sampai April mengalami penurunan, pada bulan Februari sebesar 72,47% bulan Maret sebesar 67,13 dan bulan April sebesar 73,69% hingga mencapai kategori cukup. Lalu pada bulan Mei sampai Agustus mengalami kenaikan kembali, pada bulan Mei sebesar 76,06% bulan Juni sebesar 76,90% bulan Juli sebesar 76,79% dan bulan Agustus sebesar 77,70% hingga mencapai kategori baik. Selanjutnya pada bulan September sebesar 75,83% bulan Oktober sebesar 75,88% mengalami penurunan kembali dengan kategori cukup. Kemudian pada bulan November sampai Desember mengalami kenaikan kembali sebesar 77,07% dan 76,41% hingga mencapai kategori baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sempat mengalami kenaikan dan penurunan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022 masih kurang stabil yang artinya kinerja tersebut masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk mengetahui kondisi lebih jelas mengenai kinerja pegawai, peneliti mengambil teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2018:375) terkait dimensi kinerja pegawai yang dimana terdapat lima dimensi diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yang akan menjadi responden. Berikut merupakan hasil pra-survei kinerja pegawai yang dilakukan akan disajikan pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1. 4
Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas Pekerjaan	4	9	8	5	4	101	3,36
2.	Kualitas Pekerjaan	8	9	5	3	5	102	3,40
3.	Tanggung Jawab	9	7	5	4	5	94	3,10
4.	Kerjasama	3	3	9	8	7	77	2,56
5.	Inisiatif	2	3	3	11	11	64	2,13
Skor Rata-rata								2,91

Sumber : Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata keseluruhan kinerja pegawai sebesar 2,91 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik. Terdapat 2 dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata 2,91 yaitu dimensi inisiatif sebesar 2,13 yang berarti kurangnya inisiatif dimana pegawai harus menunggu perintah dari atasan saat melakukan pekerjaannya. Kemudian dimensi kerjasama sebesar 2,56 menunjukkan kurangnya sikap kerjasama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang nantinya akan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan kinerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2018:192) yaitu motivasi kerja,

disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2018) dan Sulaefi (2017) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja, etos kerja dan pengembangan karir. Berikut hasil pra survei mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai
Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	5	8	6	6	5	92	3,06
		Kebutuhan Akan Afiliasi	2	10	5	9	4	87	2,90
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	3	10	5	10	2	92	3,06
Skor Rata – rata								3,00	
2	Stres Kerja	Kondisi Pekerjaan	11	5	10	2	2	111	3,70
		Peran	7	9	8	4	2	105	3,50
		Faktor Interpersonal	8	6	8	5	3	101	3,36
		Perkembangan Karir	8	7	10	2	3	105	3,50
		Struktur Organisasi	9	9	7	2	3	109	3,63
Skor Rata – rata								3,53	
3	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	2	10	4	10	4	86	2,86
		Tingkat Kewaspadaan	2	11	6	8	3	91	3,03
		Ketaatan Pada Standar Kerja	4	8	8	6	4	92	3,06

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Ketaatan Pada Aturan Kerja	4	9	7	6	4	93	3,1
		Etika Kerja	4	9	7	5	5	92	3,06
Skor Rata – rata									3,02
4	Pengembangan Karir	Kejelasan Karir	2	3	12	10	3	81	2,7
		Pengembangan Diri	0	5	8	12	5	73	2,43
		Perbaikan Mutu Pekerja	4	5	10	8	3	89	2,96
Skor Rata-rata									2,69
5	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	7	6	8	5	4	97	3,23
		Lingkungan Non Fisik	6	9	7	4	4	99	3,30
Skor Rata-rata									3,26
6	Kompensasi	Normatif	6	8	7	5	4	97	3,23
		Kebijakan	6	10	6	4	4	100	3,33
Skor Rata-rata									3,28
7	Etos Kerja	Menghargai Waktu	4	9	8	8	1	97	3,23
		Tangguh dan Pantang Menyerah	4	8	12	6	0	100	3,33
		Keinginan untuk Mandiri	0	6	9	12	3	78	2,60
		Penyesuaian Diri	3	12	9	5	1	101	3,36
Skor Rata – rata									3,13

Sumber : Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa

Barat yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi pada variabel stres kerja dengan skor 3,53 dan nilai rata-rata terendah pada variabel pengembangan karir dengan skor 2,69. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan kegiatan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang guna mencapai jenjang karir selanjutnya secara lebih terarah. Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai didalam melakukan pembinaan karirnya.

Maka dari itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik agar produktivitas dan loyalitas pegawai tetap terjaga, serta dapat mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Dalam hal ini peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Pra survei ini dilakukan untuk menguatkan data wawancara dan mengetahui seperti apa yang terjadi pada faktor pengembangan karir terkait dimensi dan indikator yang mewakili. Peneliti menggunakan teori dari Busro (2018:19) terkait dimensi dari pengembangan karir, yang dimana terdapat tiga dimensi diantaranya kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kinerja. Adapun hasil pra survei pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Pengembangan Karir Pada Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi
Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pengembangan karir	Kejelasan Karir	2	3	12	10	3	81	2,70
		Pengembangan Diri	0	5	8	12	5	73	2,43
		Perbaikan Mutu Pekerja	4	5	10	8	3	89	2,96
Skor Rata – rata								2,69	

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat dilihat hasil kuesioner pra-survei variabel pengembangan karir memiliki skor rata – rata sebesar 2,69. Terdapat tiga dimensi dalam variabel pengembangan karir, yaitu kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kinerja. Dimana dimensi yang memiliki rata – rata terendah yaitu dimensi pengembangan diri sebesar 2,43.

Dimensi pengembangan diri yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, pegawai cenderung enggan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi terutama bagi pegawai yang sudah berusia 30 tahun keatas. Serta instansi kurang memberikan edukasi atau pelatihan mengenai pengembangan diri pegawai. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika perusahaan memiliki pengembangan karir yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula, semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Selain pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan juga berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja. Stres kerja dapat mengakibatkan kinerja menjadi rendah dan pegawai menjadi kehilangan semangat dalam bekerja.

Selanjutnya untuk mengetahui kondisi pengembangan karir dengan lebih jelas peneliti menggunakan teori dari Cooper (2018:97) terkait dimensi dari stres kerja, yang dimana terdapat lima dimensi diantaranya kondisi pekerjaan, peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi. Berikut merupakan data hasil pra-survei mengenai variabel stres kerja yang dilakukan kepada 30 orang pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai berikut

Tabel 1. 7
Stres Kerja Pada Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Stres Kerja	Kondisi Pekerjaan	11	5	10	2	2	111	3,70
		Peran	7	9	8	4	2	105	3,50
		Faktor Interpersonal	8	6	8	5	3	101	3,36
		Perkembangan Karir	8	7	10	2	3	105	3,50
		Struktur Organisasi	9	9	7	2	3	109	3,63
Skor Rata – rata								3,53	

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa total skor rata – rata stres kerja yaitu sebesar 3,53 dengan dimensi tertinggi diatas rata – rata yaitu dimensi kondisi pekerjaan dengan nilai sebesar 3,70 dan struktur organisasi sebesar 3,63. Dimensi tertingginya yaitu kondisi pekerjaan dengan jawaban responden sebanyak 5 orang menjawab setuju dan 11 orang menjawab sangat setuju.

Kondisi pekerjaan yang terlalu berat seperti tugas yang diberikan terlalu banyak atau diluar kemampuan serta jam kerja yang berlebihan membuat pegawai tertekan dan mengakibatkan pegawai mengalami stres dalam bekerja. Serta struktur organisasi yang tidak sesuai dengan beban tugas tiap jabatannya, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Saat ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat masih belum memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan berbagai macam tugas dan fungsi pengawasan yang semakin banyak, diperlukan sumber daya manusia yang memenuhi kompetensi dan kualifikasi di bidang pengawasan. Terkait dengan kualitas hasil pengawasan, Inspektorat Daerah telah memiliki dokumen kendali mutu maupun standar operasional prosedur (SOP) guna mendukung kegiatan pengawasan, akan tetapi aplikasi dan penggunaannya dalam proses kegiatan pengawasan masih belum optimal.

Berdasarkan kajian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dalam proposal dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu usulan penelitian, dimulai dari bagaimana rumusan masalah yang dibuat, karena identifikasi dan rumusan masalah merupakan langkah awal peneliti dalam melakukan penelitian. Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu pengembangan karir dan stres kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir
 - a. Kurangnya pengembangan karir di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
 - b. Kurang optimalnya pengembangan diri pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Stres Kerja
 - a. Kurang optimalnya pegawai akibat terlalu banyak tekanan pekerjaan yang diterima

- b. Kurangnya kejelasan mengenai struktur organisasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja Pegawai
- a. Kurang optimalnya kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
 - b. Kurangnya sikap kerjasama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Kurangnya inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan karir pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana stres kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat secara simultan dan parsial.

1.1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengembangan karir pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Stres kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

3. Kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat secara simultan dan parsial.

1.1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah ini adalah kegunaan – kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada, informasi khususnya pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai pengembangan karir, stres kerja dan kinerja pegawai.

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
- b. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi pengembangan karir pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
- c. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi stres kerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengembangan karir, stres kerja serta kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain.

- a. Memberi tambahan informasi mengenai pengembangan karir, stres kerja dan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.