

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi arus era globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan instansi pemerintah. Keberhasilan atau kegagalan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah harus mengembangkan kualitas SDM agar dapat mendorong kemajuan instansi pemerintah dan agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 bahwa Inspektorat provinsi dan inspektorat kabupaten/kota dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 menyelenggarakan fungsi yaitu: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan; ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan

Sebagaimana juga yang telah dijelaskan di dalam PP No.60 tahun 2008 bahwa inspektorat provinsi adalah aparat pengawasan pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada gubernur. Inspektorat Provinsi mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah

Kabupaten/Kota dan pelaksanaan pengawasan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota.

Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai Perangkat Daerah (PD) utama yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pembinaan dan pengawasan di tingkat provinsi, memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi, tugas pembantuan oleh perangkat daerah, dan penyelenggaraan pemerintahan yang diselenggarakan oleh Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam rangka untuk menjamin kegiatan perencanaan pembangunan yang efektif, efisien, dan tepat sasaran, Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat harus mampu menghadirkan proses perencanaan pengawasan yang inklusif, transparan dan akuntabel.

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.

Terdapat banyak permasalahan yang sedang dihadapi oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang tentunya diperlukan pengawasan oleh Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat terhadap pelaksanaan pemerintahan dari Pemerintah

Provinsi Jawa Barat. Beberapa permasalahan yang sedang dihadapi oleh pemerintah provinsi Jawa Barat selama tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Permasalahan Provinsi Jawa Barat dan Peran Inspektorat Daerah Jawa Barat

No	Permasalahan yang Dihadapi	Peran Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
1	Adanya pungutan liar dalam pelaksanaan PPDB di sekolah-sekolah seprovinsi Jawa Barat pada tahun 2022	a. Melakukan rekomendasi sanksi kepada sekolah yang melakukan pungutan liar b. Melakukan pengawasan berkaitan dengan kegiatan PPDB
2	Adanya penyalahgunaan dan penyelewengan dana desa oleh pemerintah desa di Provinsi Jawa Barat	a. Melakukan pemeriksaan kepada kepala desa yang bermasalah b. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pengelolaan dana desa
3	Masih banyaknya korupsi yang dilakukan oleh pihak pemerintah daerah di wilayah Provinsi Jawa Barat	a. Melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan baik dalam skala provinsi maupun dalam skala kota/kabupaten di Jawa Barat

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat selama setahun terakhir dan dalam hal ini peran Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat pun sangat dibutuhkan dalam melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan di wilayah Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat menjadi salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran sentral dalam pembangunan 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.

Tabel 1.2
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat pada Tahun 2022

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporancapaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	82,27%
2	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
3	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
4	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman	100%	100%
5	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
6	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%
7	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
8	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
9	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	86,90%
10	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
11	Dinas Perkebunan	Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan	100%	96,09%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
12	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
13	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	95,71%
14	Dinas Sumber Daya Air	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	100%
15	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	81,12%
16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
17	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
18	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Pengembangan perdagangan dalam negeri	100%	88,36%
19	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja	100%	97,43%
20	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%
21	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Persentase kompetensi SDM aparatur dan masyarakat bidang ketahanan pangan	100%	95,94%
22	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	89,93%
23	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	87,13%
24	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan disiplin aparatur	100%	85,76%
25	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
26	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Meningkatnya standar kompetensi aparatur dan kualifikasi profesi Aparatur	100%	100%
27	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
28	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
29	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat	100%	81,21%
30	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
31	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi SDM perpustakaan dan kearsipan	100%	100%
32	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	81,52%
33	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,58%

Sumber: <http://esakip.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan target 100%, sementara realisasinya masih belum mencapai target, yaitu hanya mencapai 81,52%. Belum tercapainya target kinerja pada aspek sumber daya manusia menjadi bukti bahwa masih terdapat permasalahan yang dihadapi oleh Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam hal kinerja pegawainya. Pegawai menjadi salah satu peran instansi dalam mencapai tujuan organisasi, namun apabila kinerja pegawainya masih kurang baik maka akan sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya.

Persentase penilaian kinerja karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat disesuaikan dari persentase sistem manajemen kinerja karyawan dengan skala penilaian memiliki rentang tertentu dengan beberapa kategori penilaian, dari kategori buruk hingga kategori sangat baik. Pada halaman berikutnya akan disajikan persentase sistem manajemen kinerja karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.3
Persentase Sistem Manajemen Kinerja Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Inspektorat Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.3 di atas menjelaskan klasifikasi kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100 dengan kategori sangat baik, yang kedua nilai 76-90 dengan kategori baik, yang ketiga nilai 65-75 dengan kategori cukup, yang keempat nilai 51-64 dengan kategori kurang, dan yang terakhir nilai 50 ke bawah dengan kategori buruk. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan di mana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja pada tahun 2022 di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Indikator kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja pegawai pada Tabel 1.4 yang akan disajikan berikut ini:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat

Tahun	Perilaku Kerja	Jumlah	Kategori
2020	34,00	82,70	BAIK
2021	38,53	79,95	BAIK
2022	34,23	74,12	CUKUP

Sumber: Hasil Rekapitulasi Kinerja Pegawai Inspektorat Jawa Barat, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang terjadi di kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat. Pada rekapitulasi di atas menyatakan bahwa pada 2020 sebesar 82,70 dengan kategori baik, tahun 2021 sebesar 79,95 dengan kategori baik dan pada tahun 2022 sebesar 74,12 dengan kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik, sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan bagian kepegawaian Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan penilaian karena terdapat beberapa permasalahan seperti tingginya tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai terlebih saat ini sedang mengalami perubahan kerja yang cukup signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya setelah redanya kasus Covid-19, sehingga karyawan sudah hampir setiap hari melakukan pekerjaan di kantor (WFO). Selain itu peneliti pun melakukan wawancara dengan pihak pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat, mereka menyatakan bahwa kinerja mereka dirasakan menurun karena terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi seperti tingginya tuntutan tugas yang dibebankan kepada mereka kemudian faktor pimpinan yang memimpin mereka. Untuk memastikan bahwa memang sedang terjadi permasalahan pada kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan penelitian pra-survei kepada 30 pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat ada pada Tabel 1.5 yang akan peneliti sajikan pada halaman berikut ini:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei 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	100	3,36
2.	Kualitas Pekerjaan	8	9	5	3	5	102	3,40
3.	Tanggung Jawab	9	7	5	4	5	95	3,12
4.	Kerjasama	3	3	9	8	7	78	2,56
5.	Inisiatif	2	3	3	11	11	68	2,13
Skor Rata-Rata								2,91

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Provinsi Jawa Barat, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 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 di bawah rata-rata 2,91 yaitu dimensi inisiatif sebesar 2,13 dan dimensi kerjasama sebesar 2,56. Skor rata-rata yang rendah tersebut menjadi bukti bahwa memang terdapat permasalahan yang dirasakan oleh karyawan yang mempengaruhi kinerja mereka selama ini. Faktor kerjasama menjadi salah satu yang bermasalah padahal kerjasama diperlukan dalam pekerjaan tim, kemudian faktor inisiatif pun menjadi salah satu yang penting demi terselesaikannya pekerjaan secara cepat dan tepat.

Kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan instansi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh organisasi atau instansi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Menurut Abdurrahman (2019:25), kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan

organisasi tempat karyawan bekerja. Faktor yang berasal dari diri adalah seperti motivasi, stres kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi adalah seperti kepemimpinan transformasional dan komunikasi antar anggota organisasi. Kedua faktor tersebut sama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja instansi pemerintahan sangat berkaitan dengan perencanaan kinerja. Dalam pemahamannya, perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam suatu dokumen rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan di dalam instansi. Dokumen rencana kinerja memuat informasi tentang sasaran-sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, indikator kinerja sasaran, serta rencana capaiannya.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan survey pendahuluan kepada 30 orang responden pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat. Hasil dari kuesioner pra survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yang dapat dilihat pada Tabel 1.6 yang akan disajikan pada halaman berikut ini:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Kinerja Pegawai Inspektorat 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	4	91	3,03
		Kebutuhan Akan Afiliasi	2	10	5	8	4	85	2,83
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	5	10	5	10	2	102	3,4
Skor Rata-Rata								3,03	
2	Prestasi Kerja	Kuantitas Kerja	7	4	15	4	1	105	3,38
		Kualitas Kerja	4	6	10	8	3	93	3,00
		Tanggung Jawab	3	14	4	6	5	100	3,22
Skor Rata-Rata								3,22	
3	Displin Kerja	Frekuensi Kehadiran	0	4	8	8	0	64	3,2
		Tingkat Kewaspadaan	0	0	5	11	4	79	3,95
		Ketaatan Pada Standar Kerja	0	2	3	13	2	75	3,75
		Ketaatan Pada Aturan Kerja	0	1	5	10	4	77	3,85
		Etika Kerja	0	2	4	13	1	73	3,65
Skor Rata-Rata								3,75	
4	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	8	7	5	10	8	117	3,07
		Motivasi Inspirasi	9	4	10	10	5	112	2,94
		Stimulasi Intelektual	10	10	8	5	5	99	2,60
		Pertimbangan Individual	6	10	10	6	6	110	2,89
Skor Rata-Rata								2,92	
5	Komunikasi	Internal	8	9	9	2	2	109	3,63
		Eksternal	2	6	12	7	3	87	2,90
Skor Rata-rata								3,27	
6	Stres Kerja	Faktor Lingkungan	7	10	8	3	2	107	3,6
		Faktor Organisasi	2	5	10	10	3	83	2,76
		Faktor Pribadi	9	8	9	3	1	111	3,7
Skor Rata-Rata								3,6	

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

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi pada variabel stres kerja dengan skor 3,6 dan nilai terendah pada variabel kepemimpinan transformasional dengan skor 2,92. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah. Adapun hasil pra survei pada tabel 1.7

mengenai kepemimpinan transformasional di Inspektorat Provinsi Jawa Barat akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Kepemimpinan Transformasional Inspektorat Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	8	7	5	10	8	117	3,07
		Motivasi Inspirasional	9	4	10	10	5	112	2,94
		Stimulasi Intelektual	10	10	8	5	5	99	2,60
		Pertimbangan Individual	6	10	10	6	6	110	2,89
Skor Rata-Rata								2,92	

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

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pra-survei pada variabel kepemimpinan transformasional memiliki skor rata-rata sebesar 2,92. Variabel kepemimpinan transformasional terdapat tiga dimensi dan dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu pada dimensi kejelasan karir dan dimensi kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai terkait dengan dimensi pengaruh ideal bahwa, kurangnya pemimpin dalam memiliki kharisma untuk menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, dan menekankan pentingnya tujuan dan komitmen.

Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan dan akan peneliti uraikan data hasil pra-survei mengenai variabel stres kerja karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.8
Stres Kerja Karyawan 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	Lingkungan	7	10	8	3	2	107	3,6
		Organisasi	2	5	10	10	3	83	2,76
		Pribadi	9	8	9	3	1	111	3,7
Skor Rata-Rata									3,6

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

Dapat dilihat di Tabel 1.8 variabel dapat dilihat bahwa stres kerja di kantor Inspektorat Provinsi Jawa Barat yang dapat dikatakan cukup tinggi, ditandai dengan hasil nilai rata-rata stres kerja sebesar 3,6 dan terdapat dimensi yang di atas rata-rata yaitu faktor lingkungan dan faktor pribadi dirasa cukup meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan dengan nilai rata-rata 3,6 dan 3,7. Kedua hal tersebut dianggap akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Peneliti melakukan wawancara bahwa penyebab stres yang dialami oleh karyawan kantor Inspektorat Jawa Barat adalah tekanan dan konflik of interest, seperti pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan terlalu banyak, kecemasan, kepanikan, overprotective karena adanya pandemi, semakin tinggi stres yang dialami pegawai maka akan membuat menurunnya kinerja pegawai yang tidak fokus dalam bekerja. Berdasarkan kajian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dalam skripsi dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI JAWA BARAT ”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Pada sub bab ini, peneliti akan menjelaskan faktor-faktor yang diduga menjadi masalah dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berikutnya akan disajikan indentifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. Kepemimpinan Transformasional
 - a. Pemimpin belum bisa membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaannya (stimulasi intelektual)
 - b. Hubungan pemimpin masih kurang baik dengan karyawan di dalam lingkungan kerja (pertimbangan individual)
2. Stres Kerja
 - a. Beberapa pegawai belum bisa bekerja sama antar rekan kerja satu tim sehingga menciptakan lingkungan kerja kurang kondusif (stres lingkungan)
 - b. Pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan yang dirasakan terlalu banyak (stres pribadi)
3. Kinerja Pegawai
 - a. Masih terdapat pegawai yang kurang bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan (kerjasama)

- b. Masih terdapat pegawai yang kurang berinisiatif dan mandiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (inisiatif)

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

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

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Kepemimpinan transformasional di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Stres kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

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. Di bawah 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 kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan 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 kepemimpinan transformasional 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 kepemimpinan transformasional 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 kepemimpinan partisipatif, 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 kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja pemimpin.
- c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain.

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