BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang terus meningkat dan sektor pertanian yang masih sangat bergantung pada ketersediaan air, maka masalah pengelolaan air semakin kompleks. Kondisi ini diperburuk dengan adanya fenomena perubahan iklim yang menyebabkan ketidakpastian dalam pola curah hujan, peningkatan frekuensi bencana banjir, serta kekeringan yang berdampak langsung pada ketersediaan air bersih, irigasi, dan sistem pengendalian bencana. Sehingga instansi pemerintah memainkan peran penting dalam perumusan pelaksanaan kebijakan tersebut, dan menjadi pusat perhatian dalam upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Dalam konteks ini, pegawai negeri sipil (PNS) menjadi elemen kunci dalam menjalankan roda birokrasi di berbagai tingkatan pemerintahan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Instansi Pusat dan Instansi Daerah di Indonesia Tahun 2021-2024

Tahun	Jenis Instansi		Total
	Instansi Pusat	Instansi Daerah	
2021	936.859	3.058.775	3.995.634
2022	944.175	2.946.404	3.890.579
2023	932.048	2.863.253	3.795.302
2024	1.033.000	3.466.703	4.398.751
Total	3.846.082	12.335.135	16.080.226

Sumber: Badan Kepegawaian Negara

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia lebih banyak pada Instansi Daerah dengan jumlah 12.335.125, sedangkan pada Instansi Pusat hanya 2.856.082 dengan total jumlah keseluruhan yaitu 16.080.266

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan operasional instansi pemerintah. Sebagai aparatur negara, PNS bertugas melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga stabilitas dan kelangsungan administrasi pemerintahan. Mereka menjadi penghubung antara pemerintah dan masyarakat dalam mewujudkan program-program pembangunan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Dengan kompetensi dan integritas yang tinggi, PNS juga diharapkan dapat menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil
Berdasarkan Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2024

No.	Provinsi	Jumlah Penduduk	Jumlah PNS
1.	Jawa Barat	50.489,2	327.676
2.	Jawa Timur	50.345,2	143.000
3.	Jawa Tengah	37.892,0	243.819
4.	Daerah Khusus Ibukota Jakarta	11.436,0	230.262
5.	Banten	12.628,1	81.480
6.	Daerah Istimewa Yogyakarta	4.126,4	9.153

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa Provinsi Jawa Barat tercatat sebagai provinsi dengan jumlah penduduk dan PNS terbanyak di antara provinsi-provinsi lain di Pulau Jawa. Dimana Jawa Barat sebagai provinsi dengan populasi terbesar secara nasional, yang tentunya berdampak pada kebutuhan akan aparatur sipil negara yang lebih banyak untuk melayani masyarakat dan menjalankan fungsi pemerintahan di wilayah yang sangat padat tersebut.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Provinsi Jawa Barat menunjukkan hubungan yang erat dengan jumlah pelayanan pengaduan yang diterima oleh berbagai

dinas. Tingginya jumlah pengaduan, yang mencapai ribuan laporan setiap tahunnya, menjadi indikator tingginya partisipasi masyarakat sekaligus tantangan bagi aparatur sipil negara untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik. Berikut merupakan Jumlah Pengaduan Masyarakat & Resppon pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Prov Jabar Tahun 2021,2022,2023

Tabel 1.3
Jumlah Pengaduan Masyarakat & Resppon pada Satuan Kerja Perangkat Daerah ProvJabar Tahun 2021,2022,2023

No	Instansi	Jumlah Pengaduan			Jumlah Presentase Pengaduan Yang Direspon		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat	80 Orang	200 Orang	120 Orang	89%	70%	75%
2	Dinas Bima Marga Provinsi Jawa Barat	87 Orang	90 Orang	70 Orang	77%	75%	80%
3	Kantor Dinas Pendidikan Jawa Barat	98 Orang	270 Orang	110 Orang	73%	71%	75%
4	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat	120 Orang	63 Orang	50 Orang	71%	69%	86%
5	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	147 Orang	57 Orang	65 Orang	68%	80%	76%
6	Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat	267 Orang	138 Orang	201 Orang	66%	82%	78%
7	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat	278 Orang	121 Orang	95 Orang	64%	70%	69%
8	DPM-Desa Prov. Jabar	292 Orang	178 Orang	167 Orang	57%	80%	56%
9	Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat	330 Orang	208 Orang	230 Orang	53%	60%	78%
10	Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat	356 Orang	137 Orang	145 Orang	45%	65%	57%

Sumber: Balai Data Provinsi Jabar

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dari sepuluh instansi Provinsi Jawa Barat jumlah pengaduan jasa terbanyak pada tahun 2021 dan menurun pada

tahun 2022 dan 2023, sehingga dari jumlah pengguna tersebut maka hal tersebut mengartikan bahwa kinerja pelayanan publik yang diberikan Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat masih tergolong kurang, oleh karena itu Instansi perlu mengupayakan kinerja karyawan agar lebih efisien dan efektif.

Dinas Sumber Daya Air (DSDA) Provinsi Jawa Barat adalah sebuah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan data sumber daya air daerah yang meliputi hidrologi, kualitas air, hidrometeorologi, sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat terkait sumber daya air di daerah. Diatur dalam Undang- Undang Nomor: 11 tahun 1971 yang kemudian dirubah dengan nomor: 7 tahun 2004 tentang Sumber Daya Air. Dengan demikian lembaga pemerintah tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin.

Maka dari itu peneliti melakukan Pra-Survei pada 30 pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Hasil Pra-Survei seperti pada Tabel 1.4 dibawah ini

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

No	PERNYATAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
KINERJA PEGAWAI								
1	Saya selalu memastikan kualitas hasil kerja saja	14	14	2	0	0	132	4,4
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tambahan jika diperlukan.	10	19	0	0	1	127	4,3
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	10	19	0	1	0	128	4,2
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu banyak bergantung pada bantuan orang lain.	7	19	3	1	0	122	4,1

No	PERNYATAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	16	14	0	0	0	136	4,5
6	Saya memastikan pekerjaan saya sesuai dengan kebutuhan dan harapan perusahaan.	14	16	0	0	0	134	4,4
Skor Rata-Rata								4,31

Sumber: Hasil olah data pra-survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra-survei kinerja pegawai menunjukkan hasil rata-rata keseluruhan 4,3. Namun meskipun penilaian internal dapat dikatakan cukup baik tetapi berdasarkan rating di Google dapat dikatakan rendah, hal ini membuktikan bahwa Dinas Sumber Daya Air perlu lebih meningkatkan kembali kinerja sumber daya manusia.

Tabel 1.5
Daftar Peringkat Dinas Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Hasil Pelayanan Melalui Survey Google Rating 2025

No	Instansi	Survei Google rating
1	Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat	4,7
2	DPM-Desa Prov. Jabar	4,7
3	Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	4,5
4	Kantor Dinas Pendidikan Jawa Barat	4,4
5	Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat	4,4

Sumber: Google dan Google Maps

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat daftar lima instansi yang berada di Jawa Barat beserta hasil survei rating Google yang diberikan oleh masyarakat. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat memperoleh rating tertinggi, yaitu 4,7, kemudian untuk Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, yang berada di posisi nomor lima memperoleh rating 4,4. Nilai ini

menunjukkan bahwa instansi tersebut memiliki penilaian yang cukup baik dari masyarakat, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.

Kinerja perusahaan yang belum mengalami peningkatan, tentunya hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan internal perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian Faikotul Wulan. A dkk (2023) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerja sama tim, Menurut penelitian Slamet, R & David, C. A (2022) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Selanjutnya menurut Detilia Zebua dkk., (2022) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja, Menurut Syahira Rahmadani dkk., (2022) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *work life balance*, sedangkan penelitian Ayunasrah & Diana (2022) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, Syahputra dkk., (2023) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, Selanjutnya menurut penelitian Putra dkk., (2023) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, Menurut Miftahul Ilmi & Ayu, P (2023) dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kinerja stres kerja,

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang ada di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, dan hasilnya bisa di lihat pada Tabel 1.6 berikut di bawah ini:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang dapat berpengaruh pada Kinerja
Pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

No.	Variabel	Skor Rata-Rata
1.	Kerjasama Tim	4,2
2.	Kompetensi	3,86
3.	Pengalaman Kerja	4,05
4.	<i>Work Life Balance</i>	4,25
5.	Lingkungan Kerja	4,35
6.	Kepemimpinan	4,35
7.	Disiplin Kerja	4,18
8.	Stres Kerja	2,96

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dari delapan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yaitu Kompetensi dengan rata-rata sebesar 3,86 dan Stres Kerja dengan rata-rata sebesar 2,96 dimana kedua faktor tersebut memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor lainnya seperti Kerjasama Tim, Pengalaman Kerja, *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja. Faktor yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yaitu variabel Kompetensi yang memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Berikut data yang diperoleh dalam pra-survei di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompetensi di Dinas Sumber Daya Air
Provinsi Jawa Barat

No	PERNYATAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
KOMPETENSI								
1	Saya memiliki pendidikan atau pengetahuan yang membantu keberhasilan kerja saya	7	22	0	1	0	125	4,1

No	PERNYATAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
KOMPETENSI								
2	Saya merasa puas pendidikan yang saya tempuh sudah mencukupi kebutuhan karier saya.	6	20	4	0	0	122	4
3	Pendidikan bagi saya menjadi prioritas sehingga saya selalu bekerja.	0	18	4	1	0	86	2,8
4	Pendidikan informal (kursus, pelatihan, dll.) sama pentingnya dengan pendidikan formal.	8	21	1	0	0	127	4,2
5	Saya merasa tingkat pendidikan saya mempengaruhi tingkat kepercayaan diri saya	7	18	4	1	0	121	4
6	Saya terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya secara informal	10	17	2	0	1	125	4,1
Skor Rata-Rata Kompetensi								3,86

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.7 hasil kuesioner pra-survei diatas pada Dinas Sumber Daya Air dengan variabel Kompetensi memperoleh skor 3,86. Terdapat indikator yang nilai nya kurang yaitu Pendidikan tidak menjadi prioritas bagi pegawai, sehingga pegawai kurang dalam bekerja. kurangnya Indikator kedua yaitu pegawai tidak merasa puas terhadap pendidikan yang di tempuh sudah mencukupi kebutuhan kariernya dan Indikator ketiga yaitu tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dalam hal tersebut sebagian besar pegawai kurang memiliki kompetensi atau pengetahuan pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas. Kurang Baiknya Kompetensi di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Untuk memperoleh

informasi mengenai kompetensi, berikut merupakan data terkait jumlah pegawai di Dinas Sumber Daya Air berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 1.8 di bawah ini.

Tabel 1.8
Jumlah Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2025

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SMA	20
2	D-111 – S1	41
3	S-II	22
4	S-III	1

Sumber: DSDA Prov Jawa Barat 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.8 data mengenai tingkat pendidikan pegawai menunjukkan bahwa jumlah lulusan SMA jauh lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan sarjana. Tercatat sebanyak 97 pegawai berpendidikan SMA, sedangkan lulusan S1 berjumlah 79 orang dan lulusan S2 sebanyak 46 orang. Perbedaan ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah dibandingkan dengan pendidikan tinggi. Kondisi ini dapat mempengaruhi kompetensi serta keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan keahlian spesifik.

Dinas Sumber Daya Air memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu pegawai Dinas Sumber Daya Air mengatakan terdapat banyak karyawan yang, meskipun hanya lulusan SMA, tetapi berhasil meraih jabatan yang setara dengan S1, dan juga meskipun hanya lulusan S1, tetapi berhasil meraih jabatan yang setara dengan S2, berkat

pengalaman kerja yang panjang. Ada juga yang, hanya lulusan SMA yang bekerja sesuai dengan kompetensinya dan memilih menjadi staf biasa. Kemudian juga ada beberapa jabatan yang dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Selain karena faktor kompetensi faktor stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Jika seorang karyawan memiliki stress kerja maka kinerjanya cenderung kurang baik,

Maka untuk mengetahui Stres Kerja pada Dinas Sumber Daya Air Bandung, peneliti melakukan pra-survei penelitian terhadap 30 pegawai di Dinas Sumber Daya Air terkait stress kerja, dapat dilihat pada Tabel 1.9 dibawah ini.

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Stres Kerja di Dinas Sumber Daya Air
Provinsi Jawa Barat

No	PERNYATAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
STRESS KERJA								
1	Saya merasa stress karena tugas yang diberikan kepada saya seringkali terlalu banyak atau terlalu kompleks.	3	5	16	5	1	94	3,1
2	Saya sering bingung karena peran saya di tempat kerja tidak jelas atau bertentangan dengan harapan yang diberikan.	2	6	10	12	0	88	2,9
3	Saya tidak nyaman karena hubungan saya dengan rekan kerja atau	1	6	12	8	3	84	2,8

No	PERNYATAAN	TINGKAT KESESUAIAN					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
STRESS KERJA								
	atasan seringkali penuh dengan konflik atau ketegangan.							
4	Saya sering kelelahan fisik dan mental akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus.	5	5	7	12	1	91	3
5	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memengaruhi kesehatan fisik atau mental saya secara negatif.	0	9	11	10	0	89	2,9
6	Saya khawatir karena tidak memiliki cukup ruang untuk berkembang dalam struktur organisasi saat ini.	3	9	12	3	1	94	3,1
Skor Rata-Rata Stres Kerja								2,96

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.9 hasil kuesioner pra-survei diatas pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dengan variabel Stres Kerja memperoleh skor 2,96. Terdapat indikator yang stresnya sedang, pertama yaitu pegawai tidak nyaman karena hubungan dengan rekan kerja atau atasan seringkali penuh dengan konflik atau ketegangan., kedua yaitu pegawai sering bingung karena peran di tempat kerja tidak jelas atau bertentangan dengan harapan yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, masih terdapat pegawai yang stres disebabkan oleh banyak tugas yang harus cepat diselesaikan dan mudah merasa letih dengan banyaknya tugas. Dinas Sumber Daya Air seharusnya bisa membuat pegawai merasa nyaman dan terikat saat bekerja agar tetap dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai Kompetensi, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, di mana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survei yang diperoleh, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
 - b. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu banyak bergantung pada bantuan orang lain.

2. Kompetensi

- a. Pegawai merasa kurang puas terhadap pendidikan yang ditempuh sudah mencukupi kebutuhan karier saya.
- b. Pendidikan tidak menjadi prioritas bagi pegawai sehingga pegawai kurang dalam bekerja
- c. Pegawai merasa tingkat pendidikannya mempengaruhi tingkat kepercayaan diri

3. Stres Kerja

- a. Pegawai sering bingung karena peran di tempat kerja tidak jelas atau bertentangan dengan harapan yang diberikan
- b. Pegawai tidak nyaman karena hubungannya dengan rekan kerja atau atasan seringkali penuh dengan konflik atau ketegangan.
- c. Pegawai merasa pekerjaannya saat ini memengaruhi kesehatan fisik atau mental secara *negative*

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggapan Pegawai Tentang Kompetensi Pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Tanggapan Pegawai Tentang Stres Kerja Pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat

4. Seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan Pegawai Tentang Kompetensi Pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
2. Tanggapan Pegawai Tentang Stres Kerja Pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
3. Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Baik Secara Parsial maupun Simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. 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

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai Kompetensi dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di Universitas Pasundan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi Penulis
 - a. Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami materi-materi manajemen sumber daya manusia khususnya hal hal yang berkaitan dengan sistem informasi sumber daya manusia, penempatan, manajemen talenta, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Penulis dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada dalam instansi.
2. Bagi Instansi
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi di masa yang akan datang.
3. Bagi pihak lain
 - a. Diharapkan penelitian ini sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan serta diharapkan dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapatkan saat kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi sebagai bahan referensi mengenai Kompetensi stress kerja dan kinerja pegawai serta referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.