

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan, organisasi bisnis dan instansi pemerintah karena menjadi tulang punggung dalam menjalankan tindakan (Drucker, 1973). Dengan adanya pegawai yang baik menjadi salah satu cerminan dari pemilihan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan bidangnya. Keberhasilan bagi suatu organisasi juga bergantung pada kemampuannya mengelola berbagai jenis sumber daya. Sumber daya manusia selalu dikaitkan dengan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dan merupakan faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien untuk menetapkan tujuan dan mengambil keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan yang tepat diperlukan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Manajemen yang tepat diperlukan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang andal dan berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia yang profesional dapat menciptakan keseimbangan antara kemampuan dan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan pegawainya. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan berdiri sejak tahun 1971 dengan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tk II Kuningan No. 215/K/IIIB C.2b 71 tanggal 17 April 1971 bertempat di Terminal Kota Kuningan di Jalan Veteran Kuningan dengan nama Kantor Pariwisata. Kemudian pada tahun 1985 melalui Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tk. II Kuningan No. II/HK.021/IIIX/85 Kantor

Pariwisata berpindah tempat ke Gedung RSPD menyatu dengan gedung radio milik Pemda Kuningan di Jalan Aruji Kartawinata Kuningan. Berdasarkan Peraturan Bupati Kuningan Nomor 177 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan uraian tugas, serta tata kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Kuningan bidang Pemuda dan Olahraga dan urusan pemerintahan pilihan di bidang Pariwisata. Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan mengalami pergantian kepemimpinan selama 4 tahun terakhir dari Drs. Jaka Cherul kepada Dr. Toto Toharuddin dan pergantian kepemimpinan terakhir pada tahun 2023 ke Bapak Dr. Elon Carlan M.M.Pd. Semuanya memiliki Tipe dan gaya kepemimpinan masing-masing sehingga bisa memberikan dampak bagi pegawai atau bawahan di instansi tersebut yang berujung kepada kinerja pegawai. Berikut data pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan :

Tabel 1. 1 Data Pegawai

No.	Jenis Pegawai	Jumlah
1.	PNS/ASN	44
2.	PPPK	4
3.	Honorar	47
Total		95

(Sumber: Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan tahun 2024)

Dari tabel diatas menerangkan bahwa jumlah seluruh pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan dengan jenis pegawai negeri sipil dan honorar. terdapat 44 ASN (Aparatur Sipil Negara), 4 orang PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak), serta 47 Honorar.

Tabel 1. 2 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator Penilaian Kinerja
1	Orientasi Pelayanan
2	Integritas
3	Kerjasama
4	Komitmen
5	Disiplin
6	Kepemimpinan

(sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019)

Dampak kombinasi ketiga faktor tersebut terhadap kinerja organisasi sangat signifikan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dari Inspektorat Kuningan bahwa kinerja Badan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kuningan tahun 2021 – 2024 menunjukkan.

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nilai	Kategori
1.	>91	Sangat Baik
2.	76 -90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51- 60	Kurang
5.	<50	Sangat kurang

(sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019)

Tabel 1.3. menjelaskan standar penilaian kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 1. 4 Nilai Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kuningan Tahun 2021 – 2024

No.	Indikator	Tahun							
		2021		2022		2023		2024	
		100 (orang)		98 (orang)		101 (orang)		95 (orang)	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1.	Orientasi Pelayanan	98	Sangat Baik	95	Sangat Baik	96	Sangat Baik	100	Sangat Baik
2.	Integritas	98	Sangat Baik	97	Sangat Baik	100	Sangat Baik	100	Sangat Baik
3.	Kerja sama	100	Sangat Baik	96	Sangat Baik	90	Baik	90	Baik
4.	Komitmen	100	Sangat Baik	98	Sangat Baik	95	Sangat Baik	100	Sangat Baik
5.	Disiplin	96	Sangat Baik	93	Sangat Baik	90	Baik	90	Baik
6.	Kepemimpinan	100	Sangat Baik	98	Sangat Baik	100	Sangat Baik	100	Sangat Baik
Rata-rata		98,66	Sangat Baik	96.33	Sangat Baik	95.16	Sangat Baik	96.67	Baik

Sumber : (Disporapar Kuningan Tahun 2024).

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukan data kinerja pegawai berdasarkan rekapitulasi sasaran kinerja pegawai (SKP) bahwa para pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan dari tahun 2021 – 2024 mengalami penurunan pada pencapaian beberapa indikator dan ada juga yang naik pada beberapa indikator yang cukup fluktuatif yang artinya ada permasalahan mengenai kinerja pegawai.

Tabel 1. 5 Penilaian Capaian Program Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan 2021 – 2024

No.	Bidang – Bidang	Capaian							
		2021		2022		2023		2024	
		T%	R%	T%	R%	T%	R%	T%	R%
1.	Kepemudaan	100	100	100	93	100	82	100	91
2.	Keolahragaan	100	100	100	88	100	100	100	80
3.	Destinasi Pariwisata	100	88	100	85	100	83	100	100
4.	Ekonomi Kreatif dan Industri Pariwisata	100	100	100	90	100	85	100	100
5.	Pemasaran	100	100	100	95	100	93	100	90

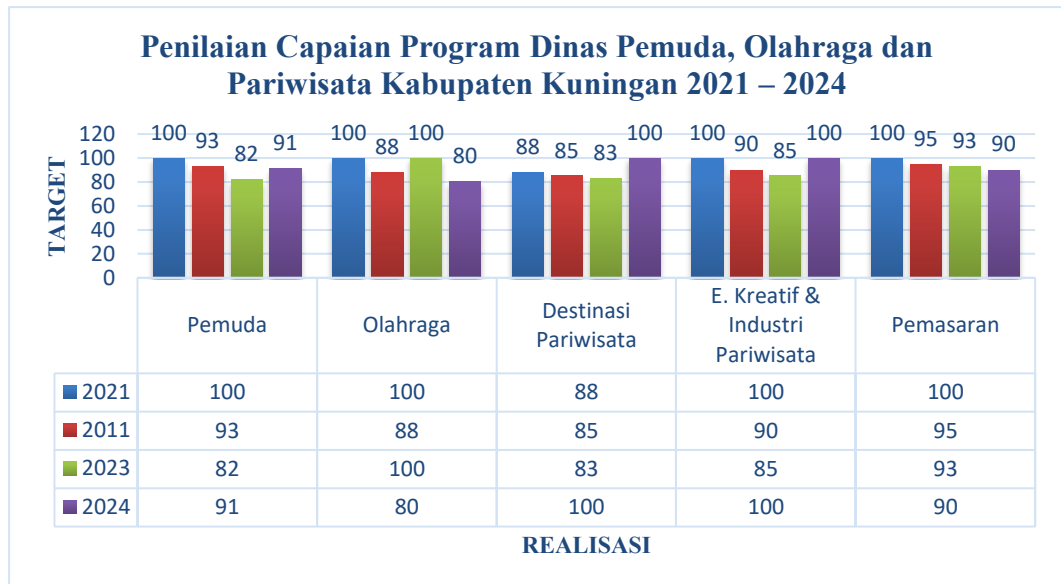
Keterangan : T (Target) dan R (Realisasi)

(Sumber : diolah oleh peneliti 2025)

Tabel 1.5 diatas menjelaskan capaian kinerja berdasarkan pelaksanaan program pada setiap bidangnya, hasil menunjukkan bahwa capaian program dari tahun 2021 – 2024 pelaksanaan program belum maksimal pada tahun tertentu bahkan mengalami penurunan. Pada tahun 2024 hanya bidang keolahragaan yang belum maksimal dan bidang lainnya mengalami pruktuatif hal ini menunjukkan adanya gejala permasalahan.

Dalam hal ini, capaian instansi pemerintah sangat penting untuk mengetahui program yang diselenggarakan bisa bermanfaat bagi masyarakat di kabupaten Kuningan. Penyelenggaraan pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan juga sangat penting bagi menyiapkan kader pemuda, indeks pembangunan pemuda, peningkatan prestasi olahraga, pembudayaan olahraga, dan peningkatan pendapatan asli daerah di Kabupaten Kuningan selain sumber pajak dan yang hampir seluruhnya terpaku pada bidang industri pariwisata. Berikut diagram capaian program :

Gambar 1. 1 Diagram Data Capaian Program Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan Tahun 2021 - 2024



Dari gambar 1.1 diatas menunjukkan data diagram penilaian capaian program Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan menunjukkan tren yang cenderung menurun dari tahun 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021, hampir seluruh komponen termasuk bidang pemuda, olahraga, destinasi pariwisata, ekonomi kreatif dan industri pariwisata, serta Pemasaran mencapai nilai tertinggi dengan rentang 80-100%. Setelah itu, terjadi penurunan bertahap hingga tahun 2024 dengan nilai terendah pada Bidang Olahraga 80%, sementara bidang lain bersifat pruktuatif.

Berdasarkan hasil pra survei untuk mengukur kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan kepada masyarakat di kabupaten kuningan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Pra survei ini diukur melalui indikator kinerja untuk mendukung data yang telah dilampirkan pada tabel senelumnnya. Berikut hasil pra survei yang dilakukan :

Tabel 1. 6 Hasil Pra survei kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan

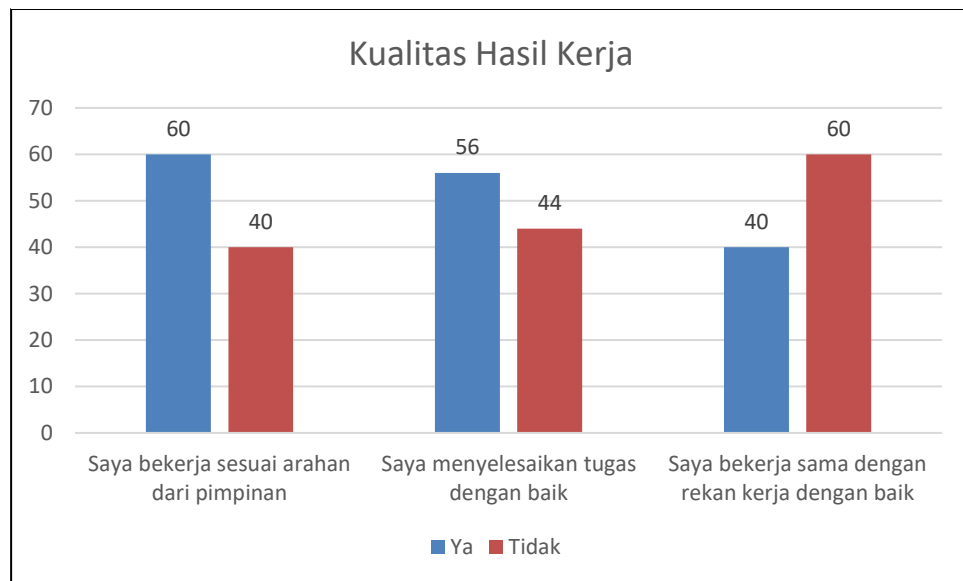
No.	Pernyataan	Hasil Jawaban			
		Ya/setuju	%	Tidak	%
1.	2	3	4	5	6
a. Kualitas hasil kerja					
1.	Saya bekerja sesuai arahan dari pimpinan	18	60%	12	40%
2.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	17	56%	13	44%
3.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik	12	40%	18	60%
b. Kuantitas hasil kerja					
4.	Saya mengerjakan tugas dengan sabar dan teliti	20	67%	10	33%
5.	Saya ditempatkan di bidang yang sesuai dengan kemampuan saya.	15	50%	15	50%
6.	Saya mampu menginterpretasikan petunjuk non-verbal dalam komunikasi dari pimpinan.	14	47%	16	53%
c. Efisiensi Waktu					
7.	Saya selalu mengerjakan tugas mendekati tenggang waktu	17	56%	13	44%
8.	Waktu yang diberikam tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan	20	67%	10	33%
9.	Saya memiliki keahlian untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dengan baik	15	50%	15	50%

Sumber : data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan pada tabel 1.6. di atas adalah hasil survei kepuasan pada para pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten

Kuningan ditemukan bahwa banyak pegawai masih dalam tahapan penyesuaian dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerjanya bisa dilihat dari grafik sebagai berikut :

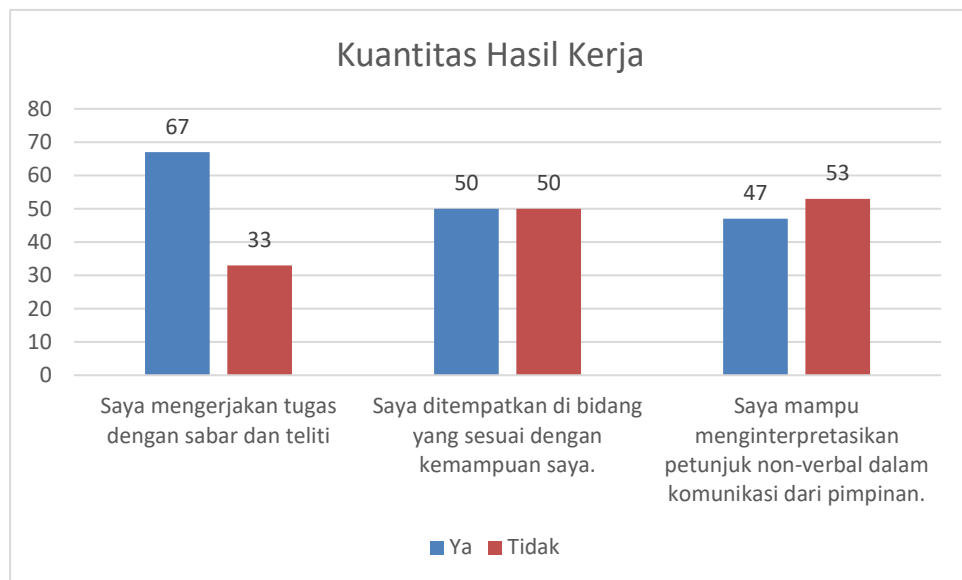
Gambar 1. 2 Kualitas Hasil Kerja Pada Pra Survei



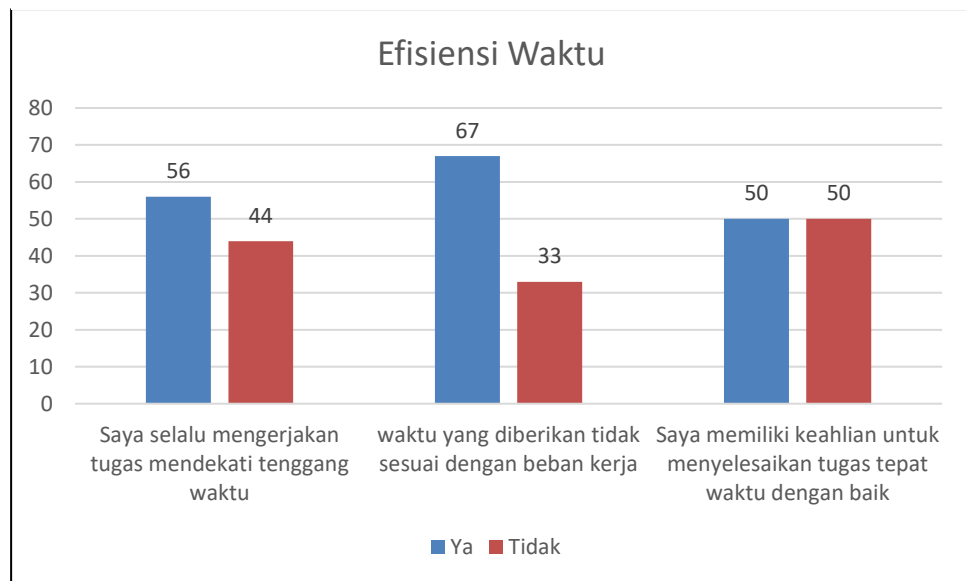
Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa sebagian responden (60%) yang mengikuti arahan pimpinan, tetapi 40% responden tidak sepenuhnya mengikutinya atau mungkin kurang konsisten. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional diperlukan. Lebih dari setengah responden atau 56% menganggap mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi ada juga sejumlah besar orang yang menganggap mereka tidak melakukannya dengan baik (44 %). Artinya, beberapa pegawai mungkin menghadapi stres kerja dan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau tidak mencapai standar yang diharapkan. Mayoritas responden atau 60% menyatakan kerja sama dengan rekan kerja kurang baik, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang pada hal ini pada aspek kerja sama tim adalah masalah penting yang harus diperhatikan organisasi. Kinerja keseluruhan dapat terganggu apabila penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang baik, stres kerja yang berlebihan akibat kesulitan mengerjakan tugas dan lingkungan

kerja dengan sesama rekan kerja yang kurang baik. Adapun untuk hasil dari kuantitas kerja adalah sebagai berikut :

Gambar 1. 3 Kuantitas Hasil Kerja pada Pra Survei Pegawai DISPORAPAR Kuningan



Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 67% orang yang menjawab menyatakan bahwa mereka dapat bekerja dengan sabar dan teliti, tetapi sepertiga atau 33 persentase meras kesulitan, tidak sabar dan tidak teliti maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sebanyak 50% menunjukkan bahwa setengah staf merasa mereka sudah ditempatkan dengan tepat sesuai dengan kemampuan mereka, sementara setengah lainnya merasa mereka kurang sesuai Ini berarti bahwa sistem penempatan kerja harus melakukan evaluasi untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan individu sehingga kinerja maksimal. 53% responden mengalami kesulitan memahami petunjuk non-verbal menunjukkan bahwa komunikasi non-verbal antara pimpinan dan bawahan mengalami masalah. Jika tidak diperbaiki, dapat menyebabkan salah interpretasi dan menghambat kinerja pegawai. Adapun dalam pra survei terdapat hasil efektivitas waktu dan hasilnya sebagai berikut :

Gambar 1. 4 Efisiensi Waktu pada Pra Survei

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa Sebagian besar orang yang menjawab (56%) mengerjakan tugas pada saat waktu akan berakhir, tetapi 44% masih konsisten bisa mengerjakan tugas sebelum tenggang waktu sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara 67% responden menjawab bahwa waktu yang diberikan tidak mencukupi dengan banyaknya beban kerja sehingga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil lainnya menunjukkan separuh responden menganggap mereka tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, separuh lainnya menganggap mereka mampu menunjukkan kinerja lebih merata, peningkatan keterampilan manajemen waktu dan keahlian teknis masih diperlukan. Kinerja dianggap sangat penting untuk keberlangsungan hidup para ASN di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan.

Rahmadianty et al., (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang menunjukkan pencapaian individu atau organisasi dalam kaitannya dengan tujuan yang telah direncanakan. Menurut Kusuma (2024) gaya kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Kinerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kuningan mengalami penurunan secara signifikan yang disebabkan oleh pergantian kepemimpinan dalam empat tahun terakhir, lingkungan kerja yang kurang memadai dan stres kerja yang berlebih

mengakibatkan pegawai kurang produktif dan sering mengalami keterlambatan penyusunan rencana kerja, pelaporan dan penyelesaian program.

Gaya kepemimpinan transformasional diartikan sebagai cara seorang pemimpin dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja bawahannya sehingga pegawai dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Iqbal, 2021). Dalam penelitian ini, para pegawai menilai kinerja dari seorang pemimpinnya (Kepala Dinas).

Metode dan penelitian tentang kepemimpinan telah berkembang sejak munculnya istilah "kepemimpinan" dan istilah tersebut, bersama dengan munculnya berbagai teori tentang kepemimpinan. Hasilnya telah menunjukkan bahwa tidak hanya ada perbedaan dalam pendekatan teori kepemimpinan, tetapi juga ada perbedaan dalam definisi apa yang dianggap sebagai kepemimpinan yang efektif atau baik. Kondisi ideal yang diharapkan oleh pegawai dari seorang pemimpin yang tahu apa yang diinginkan para pegawai mereka dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka. Untuk melakukan ini, mereka dapat memberikan bonus kepada pegawai yang mencapai tujuan atau target perusahaan. Manajer dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membimbing dan memotivasi pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Seperti yang dikemukakan Robbins dan Judge dalam Hadi (2023) gaya kepemimpinan yang efektif meningkatkan produktivitas pegawai dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada kenyataannya yang terjadi pada kondisi lapangan adalah ketika pemimpin yang baru memberikan beban kerja para pegawai serta tuntutan pekerjaan dan kompleksitas tugas meningkat menjadikan beban kerja yang tidak seimbang dapat menjadi hambatan yang signifikan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mencakup semua atau sebagian faktor yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi suatu organisasi atau bisnis dan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, 2020). Lingkungan kerja penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan ada apabila pegawai mampu memberikan kontribusi nyata bagi perkembangan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja, seperti penempatan posisi jabatan yang tidak sesuai dan kurangnya keharmonisan sesama pegawai. Selain faktor-faktor tersebut, lingkungan kerja yang memadai pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengurangi kinerja.

Pegawai mengharapkan kondisi ideal lingkungan kerja pemerintahan dan selalu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mengoptimalkan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan mental adalah impian setiap pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti: Tempat kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu lingkungan yang stabil, pencahayaan dan warna ruangan yang sesuai. (Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, 2020). Lingkungan kerja non fisik bisa meliputi segala istilah yang berhubungan dengan hubungan kerja dengan rekan kerja dan bawahan. Bila didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat, manusia dapat melakukan aktivitas dengan baik dan memperoleh hasil yang optimal. Namun, pada faktanya kondisi lingkungan kerja yang terjadi adalah lingkungan kerja yang sempit, pengap dan tentunya banyak berkas-berkas yang tercecer membuat lingkungan kerja yang kurang nyaman, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat terjadi oleh rekan kerja yang selalu menarik perhatian pimpinan.

Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang. Termasuk hambatan atau persyaratan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dianggap penting dan tidak pasti. Ada juga tekanan yang menghambat kinerja pegawai. dialami oleh pegawai sebagai akibat dari elemen organisasi. Di dalam pertumbuhannya, beberapa komponen organisasi secara positif memiliki kemampuan menghasilkan tingkat stres di tempat kerja, seperti konflik, persaingan, beban kerja, dan keadaan kerja, gaya kepemimpinan, dan cara organisasi distrukturkan. Selain itu, tekanan di tempat kerja seringkali menimbulkan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental pegawai yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas kerja mereka.

Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa stres kerja adalah tekanan yang dirasakan pegawai ketika menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat menimbulkan kecemasan, euforia, gangguan tidur, kurang relaksasi, dan tekanan darah tinggi. Dalam menjalankan aktivitas, cara kerja tubuh kita memerlukan ketenangan, ketenangan dan keharmonisan dalam bekerja, bahkan ketika berhadapan dengan rekan kerja dan atasan. Namun, jika semua hal tersebut tidak bisa anda rasakan, dampaknya adalah stres di tempat kerja. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu meminimalisir stres kerja pada pegawainya dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada bawahannya, dengan sesekali memberikan waktu istirahat bersama kepada pegawai dan lain sebagainya. Stres kerja yang berlebih mungkin saja bisa menjadi penghambat kinerja pegawai.

Stres merupakan fenomena psikologis yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan, harapan, dan kemampuan individu dalam mengatasi situasi di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan Fahmi (2017) dan Wardhana (2018) menunjukkan bahwa stres dapat terjadi ketika individu merasa tugas dan harapan yang diberikan tidak

sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Selain itu, terus-menerus menghadapi masalah dan situasi yang membuat stres dapat membuat Anda semakin membebani.

Fenomena ini menjadi kejadian tidak terduga ketika penyesuaian program oleh kepala dinas baru yang menunjukkan beberapa perubahan anggaran dan kebijakan yang terjadi sehingga menimbulkan stres kerja yang tinggi akibat dari perubahan tersebut pegawai harus menambah dan memperbarui metode kerjanya dengan cepat sehingga perlu penyesuaian kembali ditambah dengan regulasi di sektor publik terus mengalami perubahan. Kondisi ini diperparah dengan adanya keterbatasan sumber daya dan lingkungan kerja atau infrastruktur pendukung yang kurang memadai. Stres kerja sebagai faktor ketiga juga menunjukkan tren yang mengkhawatirkan. Survei kesehatan kerja yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa 38% PNS di lingkungan Pemda Kuningan mengalami stres kerja tingkat sedang hingga berat. Di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Kuningan sendiri, catatan ketidakhadiran karena alasan kesehatan pada tahun 2021 sekitar 19%, dan meningkat 5% pada tahun 2023 dan pada tahun, dengan 9% di antaranya terkait dengan masalah kesehatan mental dan stres kerja. Kondisi di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kuningan sering berganti kepemimpinan dalam beberapa tahun terakhir disebabkan oleh kebijakan Bupati Kuningan, oleh karena itu kinerja pegawai tentunya akan berubah sesuai yang diinginkan kepala badan.

Kinerja pegawai akan mengalami perubahan yang signifikan yang disebabkan perubahan kebijakan pemimpin-pemimpin baru yang dapat mengimplikasikan ke perubahan program, perubahan anggaran, sistem kerja, dan beban kerja yang diterima oleh pegawai.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang ideal dan memadai sangat diinginkan oleh pegawai seperti lingkungan kerja fisik (ruangan yang aman, nyaman, bersih dan rapi) dan hubungan antar pegawai yang rukun

serta saling berinteraksi. Tetapi, kondisi yang ada dalam kantor tersebut sangat berbeda jauh dari kondisi yang ideal dari segi lingkungan fisik dan non fisik sehingga bisa menyebabkan stres dan kinerja pegawai menurun drastis mengingat peran strategis Disporapar dalam menjalankan fungsi pemerintahan di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata, dan ekonomi kreatif. Kinerja optimal pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi dan visi-misi kabupaten Kuningan. Fenomena ini diamati di berbagai organisasi di mana kombinasi gaya kepemimpinan yang kurang efektif, lingkungan kerja yang kurang memadai dan beban kerja yang tidak seimbang, sehingga menimbulkan tingkat stres yang tinggi berkontribusi terhadap buruknya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari berbagai indikator, antara lain peningkatan ketidakhadiran, penurunan kualitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan penurunan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian Ekhsan & Nurlita (2020) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi terhadap kinerja pegawai. menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai. bagian selanjutnya oleh Martha et al., (2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perubahan kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menemukan hasil serupa, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak yang signifikan. Salah satunya oleh Rompas et al., (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2021) diperoleh hasil pada penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya, seperti Andriani & Widyanti (2022), Ahmad et al., (2019), Simajuntak et al., (2021), dan Polakitang et al., (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, sedangkan pada penelitian sebelumnya, seperti Santika & Antari (2020), Amy Nurhuda et al., (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu Ahmad et al., (2019) dan Steven & Prasetyo, (2020) juga menegaskan bahwa stres kerja positif dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengelola pemicu stres yang dapat berdampak pada pegawainya. Temuan penelitian Rindorindo et al., (2019) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Di Satpol PP Kalimantan Timur, organisasi hendaknya melakukan upaya untuk menurunkan tingkat stres pegawai, karena terdapat bukti empiris bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, jika ditemukan bahwa gaya kepemimpinan lain yang lebih efektif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja, maka pihak manajemen dapat mempertimbangkan pelatihan atau pengembangan kepemimpinan yang sesuai serta Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan organisasi, serta memberikan wawasan bagi praktik manajerial di sektor publik.

Berdasarkan data dan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai “

1.2. Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, yang terutama dalam hubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan saran tentang gambaran bagi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata dalam mengatasi permasalahan yang timbul dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja sehingga dapat bermanfaat bagi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu Pimpinan dan pegawai dalam memahami konsep dan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan stres kerja yang dibutuhkan oleh pegawai serta mampu meminimalisir stres kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Kuningan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang gaya kepemimpinan beban kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Bagi peneliti lainnya

Hasil penelitian dapat menjadi bahan rujukan, bahan informasi serta sumber referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat lebih dikembangkan.