

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Mewujudkan pemerintahan yang efisien, efektif, dan transparan menjadi sebuah keharusan, dan reformasi birokrasi di dalam lingkungan pemerintah daerah menjadi langkah yang sangat penting. Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan struktur organisasi yang lebih efisien, efektif, rasional, dan sesuai dengan kebutuhan serta kapasitas daerah. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik akan mampu mendorong pertumbuhan, inovasi, dan perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, pendidikan, dan peningkatan kesejahteraan karyawan, sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat berkontribusi secara maksimal.

Pemekaran Kabupaten Bandung Barat merupakan langkah penting dalam pengembangan administratif wilayah di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Pada tanggal 26 Oktober 2007, melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2007, Kabupaten Bandung Barat secara resmi terbentuk sebagai hasil pemekaran dari Kabupaten Bandung yang lebih besar. Proses pemekaran ini dilatarbelakangi oleh pertumbuhan pesat penduduk dan kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih efisien di wilayah tersebut.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat memiliki kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang besar sehingga kinerja pegawai di Bagian Protokol dan

Komunikasi Pimpinan menjadi krusial dalam menjaga arus informasi yang efektif, menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak, serta memelihara citra lembaga pemerintahan di mata publik. Kinerja yang optimal dari pegawai di unit tersebut menjadi landasan bagi berjalannya berbagai kegiatan protokoler dan komunikasi yang mendukung efektivitas tugas-tugas pemerintahan. Sampai saat ini, Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat masih terus berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik dengan mengedepankan efisiensi dan efektivitas. Salah satunya oleh Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokompim).

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokompim) merupakan unit organisasi yang bertanggung jawab atas manajemen, koordinasi, dan pelaksanaan berbagai kegiatan protokol, komunikasi, serta pelayanan kepada pimpinan di tingkat pemerintahan daerah atau instansi yang bersangkutan. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan memiliki peran penting dalam mengelola dan memfasilitasi komunikasi serta protokol di tingkat pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten Bandung Barat.

Bagian Prokompim memainkan peran strategis dalam memastikan pelaksanaan acara resmi, komunikasi publik yang efektif, serta menjaga citra dan reputasi pemerintah daerah. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan memiliki dampak langsung pada efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah pencapaian tujuan suatu organisasi, bukan individu, dengan sumber daya minimum yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut, Ghalem *et.al* (2017) seperti dikutip Narimawati *et al* (2023). Istilah

tertutupnya adalah apa yang disebut manajemen kinerja yang berarti sebagai seperangkat tindakan dan informasi yang dilakukan dalam rangka meningkatkan tingkat penggunaan fasilitas dan sumber daya secara optimal guna mencapai tujuan secara ekonomis dengan efisiensi dan efektivitas, Rostam (2020) dalam Narimawati *et al* (2023). Kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai suatu pekerjaan meliputi kemampuan intelektual, fisik, energi, dan teknologi, (Jusup, 2020). Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Mangkunegara (seperti dikutip dalam Heri & Andayani, 2021) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal serupa dikemukakan oleh Darma & Supriyanto dalam (Welson & Simanjuntak, 2022) Kinerja ialah hasil kerja nyata yang diberikan pegawai karena dibentuk oleh peran yang mereka mainkan di perusahaan.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah proses atau hasil dari aktivitas yang dihasilkan oleh pegawai melalui berbagai aspek yang harus mereka lalui, lengkap dengan tahapan-tahapan yang perlu dicapai.

Kinerja juga dapat mengacu pada hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesuksesan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang dicapai dalam berbagai tugas yang harus diemban. Penentuan kriteria atau standar keberhasilan oleh instansi sangat penting agar kinerja individu atau kelompok pegawai dapat diidentifikasi dan diukur.

Dengan demikian, tanpa adanya tujuan dan target yang jelas dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat dievaluasi tanpa memiliki kerangka kerja yang mengukur keberhasilannya.

Indikator kinerja pegawai pemerintah melibatkan sejumlah aspek yang mendukung efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya. Salah satu indikator utama adalah pencapaian target kerja yang sesuai dengan rencana strategis instansi pemerintah. Dasar hukumnya dapat ditemukan dalam regulasi mengenai manajemen aparatur sipil negara, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini mencakup ketentuan mengenai evaluasi kinerja pegawai, penetapan sasaran kerja, dan penilaian prestasi. Selain itu, aspek kedisiplinan dan kehadiran pegawai didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dimana ASN harus menjaga kualitas hasil kerja dan melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan standar yang berlaku yang diukur dengan enam capaian nilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Dengan dasar hukum ini, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa indikator kinerja pegawai sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Hasil Penilaian Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Tahun 2023

Indikator Penilaian	Capaian Nilai	Kriteria	
SKP		72,20	Cukup
Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	87,06	Baik
	2. Integritas	87,05	Baik
	3. Komitmen	69,30	Cukup
	4. Disiplin	67,80	Cukup
	5. Kerjasama	67,51	Cukup
	6. Kepemimpinan	80,03	Baik
	Jumlah	530,95	
	Nilai Prestasi Kerja	75,85	Cukup

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kondisi penilaian pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat pada tahun 2023 nilai SKP yang tercantum sebesar 72,20 dengan kategori cukup, pada perilaku kerja, aspek orientasi pelayanan mendapatkan nilai tertinggi pertama sebesar 87,06 kategori baik, dan aspek kerjasama memperoleh sebesar 67,51 kategori cukup. Dalam hal ini juga, Tingkat kedisiplinan dan kerjasama karyawan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat masih terbilang rendah. Kinerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja, yang berdampak pada tenaga kerja dengan menurunnya produktivitas serta hasil yang kurang sempurna. Penyebab stres kerja di antaranya adalah penumpukan pekerjaan, tumbuhnya masalah baru, dan belum terselesaikannya masalah yang sebelumnya ada. (Rosmiati, 2015)

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai di Bagian Prokompim Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa masalah atau fenomena kinerja pegawai yang belum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini didukung pula oleh hasil survey yang penulis lakukan terhadap 10 orang pegawai dengan menggunakan

metode kuisisioner di Bagian Prokompim Kabupaten Bandung Barat. Lalu didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 2
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa orientasi pelayanan saya kurang dalam menanggapi dalam menanggapi berbagai respon	30%	70%
2	Terkadang saya kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	60%	40%
3	Saya mempunyai kemauan berinisiatif mempelajari hal baru untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa ditugaskan atasan.	40%	60%
4	Saya dan rekan kerja mengerjakan pekerjaan bersama-sama sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan	80%	20%
5	Saya merasa pemimpin selalu mengawasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	90%	10%

Sumber. Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.2, sebanyak 70% dari total responden menyatakan kurang dapat memenuhi atau mencapai target pekerjaan tepat waktu. Faktor utama yang menyebabkan kondisi ini adalah kurangnya kompetensi dan keterbatasan sumber daya, termasuk personel, peralatan, dan anggaran yang memadai (Hikmat, 2023). Keadaan ini berkontribusi secara signifikan terhadap keterlambatan dalam penyelesaian target, menciptakan tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan oleh pegawai yang ada di Bagian Prokompim Kabupaten Bandung Barat belum memenuhi target yang ditentukan.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gender (Anggraeni, 2019). Isu gender semakin mendapat perhatian di dunia kerja saat ini, terutama perbedaan gender dalam lingkup pekerjaan. Menurut Mulia dalam (Kahlil Gibran & Narimawati, 2019) bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat

pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Dalam Kepmendagri No. 132 Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 disebutkan bahwa, “gender” adalah konsep yang mengacu pada peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat (Mufidah dalam Gani, 2019). Gender dapat memiliki dampak pada cara mereka berkomunikasi, berinteraksi, dan menjalankan tugas protokol dan dokumentasi pimpinan. Salah satu tugas utama bagian protokol dan komunikasi pimpinan kabupaten bandung barat adalah membersamai segala kegiatan pimpinan daerah kabupaten bandung barat dalam bentuk protokoler, komunikasi dan dokumentasi serta publikasi media sosial dengan jam kerja yang fleksibel mengikuti jadwal pimpinan daerah.

Peran gender memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam berbagai aspek di tempat kerja. Fleksibilitas jam kerja menjadi aspek krusial, terutama bagi perempuan yang sering kali memiliki tanggung jawab tambahan di rumah, seperti merawat anak atau mengurus rumah tangga. Kemampuan untuk menyesuaikan jam kerja dengan tuntutan keluarga dapat berdampak besar pada kemampuan perempuan untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam pekerjaan. Meskipun kemampuan komunikasi yang efektif dan kemampuan membangun hubungan interpersonal tetap penting, terkadang terdapat stereotip yang menguatkan persepsi bahwa perempuan secara alami lebih baik dalam hal ini, sementara laki-laki lebih cocok untuk peran-peran yang membutuhkan kepemimpinan atau keputusan strategis. Hal ini bisa menyebabkan perempuan

menghadapi hambatan dalam meraih pengalaman dan peluang karier yang setara dengan rekan pria mereka.

Untuk memastikan kinerja optimal di tempat kerja, penting untuk menerapkan pendekatan yang inklusif yang memperhitungkan kebutuhan dan potensi semua pegawai tanpa mengabaikan peran gender, mencakup memberikan pelatihan yang relevan, mempromosikan keadilan dalam penugasan tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi bagi semua, tanpa memandang jenis kelamin mereka.

Dalam beberapa perusahaan, seringkali terjadi perlakuan berbeda antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Pemahaman umum di beberapa perusahaan adalah bahwa pegawai laki-laki lebih dianggap memiliki kinerja yang cekatan karena dianggap memiliki kekuatan fisik lebih besar, sementara pegawai perempuan dianggap lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada pertimbangan dan emosi.

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat menghadapi tantangan terkait isu gender, khususnya dalam hal pegawai perempuan yang merasa tekanan mental saat menjalani tugas-tugas pekerjaan seiring dengan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga.

Tabel 1. 3
Hasil Survey Awal Gender

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya tidak sering berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan tugas, menyelesaikan konflik, dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan	30%	70%
2	Saya merasa bahwa gender saya membuat saya jarang diajak untuk berkolaborasi dalam proyek-proyek tertentu di tempat kerja	80%	20%
3	Saya merasa bahwa peluang saya untuk promosi dan pengembangan karier dibatasi oleh stereotip gender di tempat kerja	40%	60%
4	Saya merasa pegawai laki-laki lebih kuat bekerja dibawah tekanan daripada pegawai perempuan	50%	50%

Sumber. Data diolah peneliti

Pada tabel 1.3, sebanyak 80% responden menyatakan bahwa pegawai merasa gender mempengaruhi pemberian tanggung jawab dan perbedaan gender sering kali membuat pegawai jarang diajak untuk berkolaborasi dalam proyek-proyek tertentu di tempat kerja. Hal ini dikarenakan pengaruh gender terhadap penugasan tanggung jawab dan partisipasi dalam kolaborasi di tempat kerja adalah hasil dari berbagai faktor kompleks yang merajut jaringan stereotip, persepsi yang salah, dan budaya organisasi..

Dinamika gender di lingkungan kerja sering menjadi faktor dominan dalam penugasan tanggung jawab, yang pada akhirnya menghasilkan tingkat stres yang bervariasi antara laki-laki dan perempuan. Stereotip peran gender yang masih berlaku di masyarakat sangat memengaruhi pandangan dan harapan terhadap kemampuan dan peran individu di tempat kerja. Ini mengakibatkan pembagian tugas yang sering kali tidak merata, di mana perempuan lebih sering diberi tanggung jawab administratif atau dukungan, sedangkan laki-laki sering kali

mendapat tanggung jawab yang lebih menantang atau memegang peran kepemimpinan. Ketika individu merasa bahwa penghargaan atas kemampuan dan prestasinya dipengaruhi oleh jenis kelaminnya, hal tersebut dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Stres yang dialami oleh pekerja merupakan dampak dari jumlah tugas yang diberikan secara berlebihan, stres kerja dapat dikaitkan sebagai kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang berpengaruh terhadap fisik, emosi dan jalan pemikiran. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, dapat berpesan salah atau merusak kinerja dalam bekerja. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja (Rizaldi, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dari Supriyanto & Nadiyah (2022) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara stress kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil survey mengenai stres kerja terhadap pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 1. 4
Hasil Survey Awal Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa tanggungjawab yang diberikan tidak sesuai	30%	70%
2	Saya merasa mendapat dukungan yang cukup dari rekan kerja atau atasan saat menghadapi stres kerja	40%	60%
3	Saya merasa tertekan jika diberikan tugas yang tidak saya mengerti	50%	50%
4	Tuntutan pekerjaan yang berat dapat membuat saya mudah marah kepada rekan kerja	70%	30%

Sumber. Data diolah peneliti

Berdasarkan data dalam Tabel 1.4, terlihat bahwa sebanyak 80% karyawan cenderung menjadi marah terhadap rekan kerja akibat beban kerja yang berat. Situasi ini disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi yang dialami oleh karyawan, sehingga mereka sulit mengendalikan emosi dan menjadi mudah tersinggung. Sebanyak 60% karyawan juga melaporkan bahwa mereka tidak merasa mendapatkan dukungan yang memadai dari atasan maupun rekan kerja ketika menghadapi stres kerja. Hal ini disebabkan oleh fokus setiap rekan kerja pada tugas masing-masing, sehingga karyawan cenderung mengatasi stres kerja sendiri. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan dapat dikategorikan sebagai tinggi.

Adapun fenomena empirik yang melatar belakangi penelitian ini adalah hasil penelitian terdahulu tentang masalah kinerja yang dipengaruhi oleh gender dan stres kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gender terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut berarti jika semakin baiknya pemerataan tugas antar gender yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan (Ayu dalam Wiladatika, 2018). Selain itu, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan gender dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (alfianti et al, 2022). Namun, berbeda dengan Abjan et al (2021) secara parsial variabel Gender tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Dengan demikian baik tidaknya kinerja auditor bukan diukur dari jenis kelamin. Sebab auditor perempuan maupun auditor laki-laki jika memiliki

kecakapan dan pemahaman di bidang audit maka menghasilkan kinerja yang memuaskan, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian yang beragam dan kontradiktif mengenai kinerja maka menunjukkan masih terjadi *research gap*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat Studi Kasus Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan”. Mengetahui apakah gender pegawai berpengaruh pada kinerja mereka di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, apakah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, serta apakah stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, akan memberikan dasar yang kuat untuk merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif di unit organisasi ini.

Penelitian ini relevan dalam konteks upaya pemerintah daerah untuk memperkuat komunikasi publik, protokol, dan hubungan dengan masyarakat dalam rangka mendukung pelayanan publik yang lebih efektif dan transparan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat serta dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah yang berkelanjutan.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang penulis ambil berdasarkan identifikasi

masalah diatas, yang mana antara lain :

1. Adanya pengaruh gender terhadap peran pegawai di tempat kerja menandakan bahwa jenis kelamin seseorang dapat memengaruhi harapan, tanggung jawab, dan pengalaman kerja dalam lingkungan kerja.
2. Adanya *stereotype* gender di antara pegawai yang mengakibatkan perbedaan kesempatan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik mengidentifikasi adanya ketidaksetaraan di tempat kerja. Ketidaksetaraan ini dapat mengacu pada diskriminasi, bias, atau kurangnya akses yang adil terhadap peluang pengembangan dan peningkatan kinerja bagi semua pegawai, terlepas dari gender dan tingkat kompetensi mereka.
3. Kesulitan pegawai dalam memenuhi atau mencapai target pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat masih belum optimal.
4. Beberapa pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat merasa sering emosi dan merasa lelah pada saat mengerjakan tugas oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya stress kerja yang tinggi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gender, stres kerja dan kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.

2. Bagaimana pengaruh gender secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.
4. Seberapa besar pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai secara Simultan di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan Kabupaten Bandung Barat, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi. Adapun tujuan penelitian yang penulis ambil berdasarkan rumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gender secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.
2. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.

3. Pengaruh gender dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.
4. Besarnya pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan manfaatnya dapat dirasakan oleh penulis sendiri, dan juga akan memberikan kontribusi bagi pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat tersebut termasuk:

1.4.1 Kegunaan Praktisi

a. Bagi Penulis

1. Memberikan pengetahuan wawasan dan keahlian khususnya bagi penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana penulis dapat penulis implementasikan dimasa depan.
2. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.

b. Bagi Universitas/Keilmuan

Memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran yang dapat diaplikasikan kepada para pelajar

c. Bagi Instansi

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Bandung Barat.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan berharga dalam pengetahuan akademis mengenai hubungan antara gender, Stres Kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan dalam bidang yang sama atau terkait. Akademisi dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai titik awal untuk penyelidikan lebih lanjut.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam pengajaran di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Dosen dan pengajar dapat menggunakan studi ini sebagai bahan pelajaran dalam kursus terkait manajemen sumber daya manusia atau administrasi publik.

Kegunaan penelitian ini secara keseluruhan adalah untuk memberikan wawasan yang berharga dan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan protokol dan komunikasi pimpinan pemerintah daerah.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian menjelaskan tentang tempat penulis melakukan penelitian dan waktu yang dibutuhkan penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian

