BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Prayudo & Tukiran, 2023). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat nyata dan berkontribusi penuh akan kesuksesan dari sebuah organisasi atau lembaga. Dalam bidang sektor publik, kemampuan kerja SDM tidak hanya diukur dari kemahiran teknis dalam menjalankan tugas, tetapi juga mencakup sikap, komitmen, integritas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan tuntutan pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintahan harus memberikan layanan yang jujur, dapat dipertanggungjawabkan, dan berpengalaman, sehingga kesiapan kerja para pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik. SDM yang siap bekerja secara tinggi diharapkan bisa melakukan tugas administrasi, pengawasan, serta pelayanan dengan baik dan tepat waktu. Kesiapan kerja ini semakin penting bagi instansi daerah yang memiliki tugas pengawasan internal, karena pekerjaan langsung terkait dengan mengendalikan, mengevaluasi, serta memastikan kinerja pemerintah daerah tetap bisa diakuntabilitaskan.

Salah satu instansi daerah yang memiliki peran penting adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Urgensi bisa diperkuat dengan alasan “Urgensi penelitian di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng terletak pada peran strategis

sebagai *quality assurance* bagi seluruh perangkat daerah. Ketidakmampuan pegawai dalam menunjukkan loyalitas dan integrasi tidak sekadar menjadi masalah administratif internal, melainkan ancaman langusng terhadap efektivitas peran pengawasan daerah dan akuntabilitas publik di Kabupaten Buleleng". Sebagai bagian dari lembaga pengawas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, inspektorat bertugas melakukan audit, peninjauan, evaluasi, pemantauan, serta berbagai kegiatan pengawasan lainnya terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan di lingkungan pemerintah daerah (Prawira & Misra, 2023).

Tujuan utama lembaga ini adalah memastikan semua instansi daerah menjalankan program dan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta prinsip akuntabilitas dan transparansi. Dalam melakukan tugasnya, Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng sangat bergantung pada kualitas dan kesiapan kerja para pegawainya. Pegawai tidak hanya harus mampu memiliki kemampuan teknis di bidang pengawasan dan audit, tetapi juga harus memiliki integritas, objektivitas, serta kesetiaan terhadap organisasi. Loyalitas dalam bekerja sangat penting karena berkaitan dengan kemauan pegawai untuk mendukung tujuan perusahaan, menjaga reputasi lembaga, serta tetap setia dalam menjalankan tugas pengawasan yang biasanya cukup sensitif dan menekan (Luthans, 2021). Tanpa ada loyalitas kerja yang baik, sistem pengawasan internal bisa jadi kurang efektif dan berisiko merugikan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Loyalitas pegawai merupakan faktor penting yang memengaruhi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi (Olga, 2025). Hal tersebut menyatakan tingkat kesetiaan, keterikatan emosional, serta komitmen pegawai terhadap

organisasi tempat pegawai bekerja. Namun, dari hasil wawancara awal kepada enam orang staf pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, terlihat bahwa tingkat loyalitas kerja para pegawai masih tergolong rendah. Komitmen pegawai, terhadap nilai inti organisasi telah dipahami namun, dalam kehidupan kerja sehari-hari, belum sepenuhnya menerapkan nilai tersebut dalam tindakan. Nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab belum sepenuhnya menjadi dasar utama dalam mengambil keputusan atau melakukan pekerjaan. Contoh yang terjadi dilapangan yaitu masih ditemukan pegawai yang datang tidak tepat waktu atau menyelesaikan laporan audit melewati tenggat yang ditentukan, meskipun profesionalisme merupakan nilai inti. Selain itu, dalam beberapa kasus, penyelesaian administrasi seringkali dianggap sebagai formalitas belaka tanpa mengedepankan integritas substansial dalam pengawasan.

Beberapa pegawai menyatakan bahwa tidak sering terlibat aktif dalam mengambil keputusan, terutama soal kebijakan internal atau penentuan strategi kerja. Kondisi ini membuat seseorang merasa tidak memiliki rasa kebersamaan atau keterikatan terhadap organisasi tersebut. Pegawai cenderung hanya mengikuti perintah tanpa merasa bahwa memiliki peran penting dalam menentukan arah dan kemajuan organisasi. Adapun contoh dari permasalahan tersebut adalah dalam rapat koordinasi, rapat cenderung bersifat pasif dan hanya mendengarkan arahan dari atasan. Jarang sekali ada inisiatif dari pimpinan untuk memberikan ruang diskusi mengenai perbaikan prosedur audit internal, sehingga pegawai enggan berkomentar karena merasa suara tidak akan mengubah kebijakan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan. Selanjutnya, dalam indikator rasa bangga terhadap organisasi, beberapa pegawai mengatakan bahwa belum merasa sepenuhnya

bangga menjadi bagian dari instansi tersebut. Ini bukan karena adanya citra negatif dari luar, melainkan lebih disebabkan oleh kurangnya apresiasi dari dalam dan rendahnya upaya memperkuat identitas organisasi.

Akibatnya, perasaan bangga sebagai pegawai pengawas pemerintah daerah belum berkembang dengan baik. Contoh yang narasumber dapat diberikan adalah bahwa pegawai jarang menggunakan atribut organisasi atau menunjukkan identitas sebagai bagian dari Inspektorat di luar jam kantor. Ada kecenderungan pegawai merasa bahwa bekerja di Inspektorat hanyalah pemenuhan kewajiban administratif, bukan sebuah prestasi karir yang membanggakan dibandingkan instansi teknis lainnya. Pada indikator kesiapan untuk memberikan kontribusi lebih, terlihat bahwa pegawai biasanya menjalankan tugas dan fungsi yang sudah ditentukan, tetapi belum menunjukkan semangat untuk memberikan kontribusi di luar tugas resmi. Kecenderungan ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas dalam bentuk perilaku kerja tambahan atau tindakan di luar tugas masih tergolong rendah. Misalnya, ketika ada beban kerja tambahan yang mendadak atau kegiatan di luar jam kantor, pegawai cenderung enggan berpartisipasi jika tidak ada surat tugas resmi atau insentif tambahan. Semangat untuk membantu rekan sejawat yang kewalahan tanpa diminta masih sangat minim.

Indikator yang menunjukkan keinginan untuk bertahan lama juga menunjukkan adanya keraguan pada sebagian pegawai. Beberapa staf mengatakan bahwa jika ada peluang kerja lain yang dinilai lebih baik dalam hal pertumbuhan diri maupun kesejahteraan, masih terbuka kemungkinan untuk berganti pekerjaan. Ikatan perasaan terhadap organisasi masih belum terbentuk dengan kuat. Berdasarkan hasil wawancara awal, narasumber menyampaikan beberapa pegawai

secara terbuka mendiskusikan keinginan untuk pindah ke instansi lain atau mengikuti seleksi di lembaga pusat jika ada kesempatan. Motivasi utama bertahan saat ini hanyalah karena belum mendapatkan alternatif pekerjaan yang menawarkan tunjangan lebih tinggi. Akhirnya, dalam indikator kesesuaian dengan visi dan misi organisasi, beberapa pegawai mengatakan belum sepenuhnya memahami atau merasakan hubungan antara tugas yang kerjakan dengan pencapaian visi dan misi inspektorat. Visi dan misi organisasi biasanya dipahami secara umum, tetapi belum sepenuhnya dijadikan bagian dari tujuan kerja pribadi pegawai.

Contoh nyatanya yaitu pegawai mampu menghafal visi dan misi yang terpajang di dinding kantor, namun dalam praktiknya dilapangan, pegawai kesulitan menjelaskan bagaimana tugas audit harian berkontribusi langsung pada pencapaian "tata kelola pemerintahan yang bersih" di Kabupaten Buleleng. Kondisi tersebut secara umum menunjukkan bahwa loyalitas kerja para pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng masih rendah.

Hasil rangkuman tersebut menjadi sebuah refleksi bahwa tingkat loyalitas kerja pada pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng untuk saat ini masih relatif rendah. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Meyer & Allen (1991) yang menyatakan bahwa loyalitas atau komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual di lingkungan kerja, termasuk bagaimana individu merasakan dukungan dan keterikatan dengan organisasinya.

Komunikasi internal yang efektif menciptakan rasa keterlibatan, pemahaman tujuan organisasi, serta persepsi dukungan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, khususnya pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten

Buleleng, komunikasi internal memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan dan koordinasi antar pegawai. Komunikasi internal yang baik antara pimpinan dan pegawai dapat membantu penyampaian informasi terkait kebijakan, pembagian tugas, serta pelaksanaan pekerjaan secara jelas dan tepat waktu. Dengan adanya komunikasi yang efektif, pegawai dapat memahami tanggung jawabnya dengan baik sehingga mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Namun dalam praktiknya, komunikasi internal di lingkungan organisasi pemerintahan masih sering menghadapi beberapa kendala, seperti keterlambatan penyampaian informasi, kurangnya koordinasi antar bagian, serta terbatasnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Kondisi tersebut dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pekerjaan, menurunnya semangat kerja, serta berpotensi mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Loyalitas pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan, karena pegawai yang loyal akan memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta berupaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, komunikasi internal yang efektif menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wibowo (2019) menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan rasa keterlibatan, kepercayaan, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Namun hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ardana (2020) menunjukkan

bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, karena loyalitas juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta kepemimpinan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dan loyalitas pegawai masih memiliki temuan yang belum konsisten, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap loyalitas pegawai, khususnya pada Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng. Dalam lingkungan organisasi, stres kerja menjadi salah satu faktor yang sering dialami oleh pegawai akibat tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan dari atasan, serta beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai terhadap organisasi, termasuk loyalitas pegawai. Loyalitas pegawai sangat penting bagi organisasi karena pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi.

Namun pada kenyataannya, tingkat stres kerja yang dialami pegawai tidak selalu memberikan dampak yang sama terhadap loyalitas. Pada beberapa kondisi, tekanan kerja justru dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, dalam kondisi lain stres kerja dapat menimbulkan kelelahan, ketidakpuasan, serta keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Apriansyah (2024) pada pegawai PT Santika Pendopo Energy Palembang, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar

0,010 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjani dan Supartha (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai maka loyalitas terhadap organisasi akan menurun Ketika organisasi juga mampu mengelola stres kerja secara wajar melalui pemberian informasi yang jelas, dukungan sosial, dan sumber daya yang memadai pegawai cenderung merespon dengan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi (Nguyen & Ha, 2023). Robinson & Judge (2020) komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan pegawai membantu meningkatkan kepercayaan dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan loyalitas pegawai.

Narasumber menyatakan bahwa dari segi komunikasi internal yang ada pada lembaga tersebut sudah sangat bagus dan positif. Hal tersebut dapat diketahui dari indikator transmisi informasi, pegawai menyatakan bahwa informasi terkait kebijakan, arahan kerja, maupun perubahan regulasi disampaikan secara rutin melalui rapat, surat edaran, dan media komunikasi internal. Informasi umumnya diterima tepat waktu dan dapat diakses oleh seluruh pegawai. Dari segi kejelasan informasi, pegawai merasa bahwa pesan yang disampaikan pimpinan cukup jelas dan mudah dipahami. Instruksi kerja disertai dengan penjelasan rinci mengenai tujuan dan prosedur pelaksanaan. Contohnya instruksi pimpinan yang disampaikan saat apel, pegawai merasa cara penyampaian informasi sudah sangat bagus dan dapat diterima dengan baik. Konsistensi informasi juga dinilai baik, karena jarang

terjadi perbedaan arahan antara satu pimpinan dengan pimpinan lainnya. Hal ini menunjukkan adanya koordinasi yang cukup solid dalam penyampaian kebijakan.Misalnya ketika ada agenda rapat, pimpinan pasti akan memberikan informasi dari jauh jauh hari agar pegawai mengetahui dan mempersiapkan apa yang perlu dipersiapkan. Struktur organisasi yang jelas turut mendukung efektivitas komunikasi internal. Pegawai memahami garis komando, pembagian tugas, serta tanggung jawab masing-masing bidang.

Contohnya pegawai mengetahui alur kebijakan serta structural organisasi, sehingga hal ini membuat pegawai semakin paham akan tupoksi dari masing-masing pimpinan di lembaga. Budaya organisasi yang menekankan profesionalitas dan keterbukaan juga dirasakan cukup positif. Budaya yang dirasakan oleh pegawai pada lembaga ini dinilai sudah sangat sehat, positif, dan bersifat membangun. Pegawai merasakan budaya-budaya yang positif ini, dibentuk karena cara pemimpin memimpin instansi ini yang dinilai sudah bersifat demokratis. Selain itu, pemanfaatan teknologi komunikasi seperti grup pesan instan dan aplikasi perkantoran dinilai membantu mempercepat arus informasi.

Aspek kepemimpinan, pimpinan dianggap komunikatif dan terbuka terhadap masukan. Pimpinan di kantor cenderung bersikap terbuka, dan mudah berbaur dengan seluruh staf yang ada, dalam artian gap antara pimpinan dengan bawahannya tidak bersifat ketat. Kompetensi komunikasi pegawai juga relatif baik, terlihat dari kemampuan dalam menyampaikan laporan, berdiskusi, serta berkoordinasi dengan rekan kerja. Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan laporan dan berkoordinasi. Misalnya dalam situasi audit yang penuh tekanan di lapangan, kemampuan negosiasi dan komunikasi persuasif

pegawai sudah cukup baik serta perlu ditingkatkan lagi agar menambah kualitas dari SDM di kantor tersebut. Secara umum, indikator komunikasi internal menunjukkan kondisi yang positif dan tidak menjadi sumber permasalahan utama di instansi tersebut. Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi dan pemahaman yang berlangsung di dalam organisasi, baik antara pimpinan dan pegawai maupun antar sesama pegawai. Peran komunikasi internal sangat penting dalam memastikan bahwa tujuan, kebijakan, dan aktivitas organisasi dapat dipahami serta dilaksanakan secara selaras oleh seluruh anggota adapu Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam membentuk loyalitas pegawai. Amelia & Emilisa (2024) serta Afifah et al. (2025) menemukan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas.

Hasil yang sama juga diperoleh dari Musa & Hadjatu (2024) menegaskan bahwa kejelasan dan keterbukaan informasi secara langsung memperkuat rasa percaya dan keterikatan emosional pegawai. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah bentuk perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai saat melaksanakan pekerjaan. Menurut Sahadewa dan Durry (2024), stres kerja terjadi ketika faktor-faktor pekerjaan berinteraksi dengan kondisi psikologis individu sehingga fungsi normalnya terganggu, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan absensi di tempat kerja. Narasumber menyatakan bahwa dari segi stres kerja, mayoritas pegawai menyatakan bahwa tingkat stres kerja masih dalam batas wajar. Pada indikator dukungan sosial, pegawai merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan ketika menghadapi beban

tugas yang tinggi. Hubungan kerja yang harmonis membantu mengurangi tekanan psikologis.

Pegawai merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan saat beban tugas tinggi. Dukungan yang diberikan lebih banyak bersifat dukungan moral. Keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas juga dinilai cukup baik, karena setiap pegawai diberikan tanggung jawab yang jelas sesuai kompetensinya. Setiap pegawai diberikan tanggung jawab yang jelas sesuai kompetensinya. Meski begitu, keterlibatan yang diberikan kepada pegawai membuat pegawai memperoleh ilmu baru mengenai perencanaan awal audit, sehingga mengetahui pelaksanaan di lapangan. Dari segi keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), pegawai merasa bahwa jam kerja relatif teratur dan tidak secara berlebihan mengganggu kehidupan pribadi. Jam kerja relatif teratur dan tidak menganggu jam istirahat diluar dari jam kerja. Jika dilihat dari penghargaan dan pengakuan atas kinerja, meskipun belum dalam bentuk material yang signifikan, tetap diberikan melalui apresiasi verbal maupun penilaian kinerja yang objektif. Apresiasi verbal dan penilaian objektif tetap diberikan oleh pimpinan, penghargaan dalam bentuk pembuatan acara-acara tertentu biasanya dilaksanakan oleh pimpinan sebagai bentuk nyata dan apresiasi sekaligus untuk mempererat kekompakan antar pegawai. Dalam hal pengembangan karir, pegawai memiliki kesempatan mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis yang relevan dengan bidang pengawasan, seperti melaksanakan pelatihan atau sosialisasi yang bertujuan untuk mengupgrade kualitas atau kemampuan dari seluruh pegawai. Keadilan dan kejelasan peran juga dirasakan cukup baik, karena pembagian tugas dinilai sesuai dengan kompetensi dan tidak terjadi tumpang tindih yang signifikan.

Secara keseluruhan, indikator stres kerja menunjukkan kondisi yang relatif terkendali dan tidak menimbulkan tekanan berlebihan bagi pegawai.

Secara keseluruhan, tingkat stres kerja yang dirasakan oleh narasumber masih tergolong wajar. Tentu jika disimpulkan, hasil observasi wawancara awal sangat tidak sejalan dengan teori atau pandangan dari Robinson & Judge (2020) dan Mangkunegara (2013) bahwa dukungan yang baik dan positif dari komunikasi internal dan stres kerja yang dalam batas wajar dapat memperkuat loyalitas kerja individu. Fenomena ini menimbulkan suatu kondisi yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Secara teoritis, komunikasi internal yang efektif dan tingkat stres kerja yang terkendali seharusnya mampu meningkatkan loyalitas pegawai. Teori perilaku organisasi menyatakan bahwa komunikasi yang baik akan memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, sementara stres kerja yang rendah akan menciptakan kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi menurut (Robbins & Judge, 2020). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya perbedaan antara teori dan kondisi empiris. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, A. D., & Nugroho, R. (2020) menyatakan bahwa Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian dari Devand Adyllon, dkk (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas staf, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif. Akan tetapi, menurut penelitian yang dilakukan Amalina dkk. (2023) menyebutkan bahwa Stres kerja memediasi pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitaspegawai. Hal yang sama juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Musa dan Hadjatu (2025) yang menyebutkan bahwa Komunikasi internal

yang efektif meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai. Hal ini menandakan bahwa adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk menguji ulang mengenai pengaruh komunikasi internal dan stres kerja terhadap loyalitas kerja sehingga penelitian ini diberi judul **"Pengaruh Komunikasi Internal dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng"**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat di identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Loyalitas pegawai di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng masih kurang optimal, terlihat dari rendahnya keterlibatan, komitmen, dan pemahaman terhadap visi-misi organisasi. Kondisi ini perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti komunikasi internal dan pengelolaan stres kerja.
2. Komunikasi internal di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng masih kurang memadai, terlihat dari aliran informasi yang tidak selalu jelas, terbuka, dan partisipatif, sehingga pegawai terkadang kurang memahami peran, tugas, dan kebijakan organisasi.
3. Pengelolaan stres di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng masih kurang optimal, terlihat dari tingginya tekanan kerja yang dialami pegawai dan kurangnya dukungan maupun strategi untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, sehingga berdampak pada motivasi dan loyalitas.

4. Terjadinya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa temuan dari beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan antar variabel belum menunjukkan hasil yang sama. Sebagian penelitian menemukan bahwa komunikasi internal dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai, namun penelitian lainnya menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal, stres kerja, dan loyalitas pegawai masih perlu diteliti lebih lanjut

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya fokus pada dua variabel independen, yaitu komunikasi internal dan stres kerja, serta satu variabel dependen yaitu loyalitas pegawai. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas seperti kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan karier tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan dalam periode waktu tertentu , sehingga hasil yang diperoleh mencerminkan kondisi pada saat itu saja dan tidak mempertimbangkan perubahan jangka panjang. Data dikumpulkan melalui survei dan kuesioner yang diberikan kepada pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian bergantung pada kejujuran dan persepsi subjektif responden saat mengisi kuesioner. Jumlah responden dibatasi pada pegawai tetap (bukan pegawai kontrak atau magang) yang telah bekerja minimal selama 6 bulan, agar respon yang diberikan relevan terhadap variabel yang diteliti.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diidentifikasi, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng?
3. Apakah komunikasi internal dan stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi internal terhadap loyalitas pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh stres kerja terhadap loyalitas pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng.
3. Pengaruh komunikasi internal dan stres kerja terhadap loyalitas pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bermanfaat berupa ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi internal dan stres kerja terhadap loyalitas pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dengan sebaik- baiknya oleh pimpinan yang ada di Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Buleleng sebagai pertimbangan atau masukan untuk dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA