

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi untuk mengatur segala kegiatan di organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Ansori 2015). Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai output yang diinginkan organisasi. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi maka akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi. Di dalam suatu organisasi yang melayani publik seperti organisasi dalam pemerintah pasti sangat menginginkan adanya pencapaian kinerja yang maksimal terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja maksimal (Ansori 2015).

Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Salah satu tujuan yang ingin dicapai suatu instansi adalah peningkatan kinerja organisasinya. Peningkatan

kinerja instansi tidak akan terwujud tanpa adanya peningkatan kinerja dari pegawainya sebagai penggerak dalam pelaksanaan program pada instansi tersebut. Menurut Heruwanto et al. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Heruwanto et al. (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab untuk organisasi. Ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Nurul Mutiara R.A 2018). Memperhatikan lingkungan kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pusparani (2021) mengemukakan definisi mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta semua pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologi dan biologis bagi pegawai. Menurut Festinahati Buulolo, Dakhi, and F.Zalogo (2021) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Daenuri and Pitri (2020)

menyatakan stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu di hadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah *adversity quotient*. Rosita (2019) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. Rosita (2019) mengungkapkan terdapat empat indikator *adversity quotient* yaitu, kendali (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Oleh karena itu, *adversity quotient* merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan seseorang

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Camat Rambah Hilir

No	Nama Pegawai	Jumlah
1	Laki-Laki	10
2	Perempuan	17
Total		27

Sumber: Bagian Umum Kantor Camat Rambah Hilir

Kantor Camat Rambah Hilir yang berlokasi di Kecamatan Rambah Hilir merupakan salah satu bentuk instansi pemerintah. Pegawai yang ada di Kantor Camat Rambah Hilir sebanyak 27 orang seperti yang dijelaskan pada Tabel 1.1. Instansi ini menuntut pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dari hasilprariset penulis pada pihak Kasubag Umum dan Perlengkapan fasilitas di Kantor Camat Rambah Hilir kurang memadai, hal ini terlihat dari ruang kerja yang sempit, kurangnya pencahayaan dan jumlah laptop yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan terkadang melebihi kemampuan pegawai

sehingga menyebabkan stress kerja, terlihat dari perilaku pegawai yang kurang optimal. Dengan adanya permasalahan ini pegawai mengalami kesulitan yang berdampak pada kinerjanya, sehingga untuk mengatasi kesulitan itu pegawai memiliki tingkat AQ yang rendah. Dengan keterbatasan dan masalah yang dihadapi, pegawai didorong untuk tetap dapat bekerja dengan baik dan dibutuhkan daya juang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dilapangan dengan karyawan wanita, juga ditemukan permasalahan stres kerja pada pegawai berupa :

1. Terjadinya konflik peran (*role conflict*). Akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang menimbulkan suatu tekanan mengakibatkan pegawai tersebut sering marah-marah dan tidak fokus dalam bekerja.
2. Beban kerja yaitu berupa kurangnya kejelasan dalam tanggung jawab pekerjaan, misalnya ketika ada rekan kerja yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya, sulit untuk menolak membantu menyelesaikan pekerjaannya. Padahal disisi lain, pegawai tersebut juga memiliki tanggung jawab pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Dari beberapa permasalahan stress kerja pegawai, akhirnya berdampak pada pencapaian target kerja organisasi. Adapun data pelaksanaan pengukuran kerja di Camat Rambah Hilir dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Pengukuran Kinerja Kegiatan
Camat Rambah Hilir Tahun 2021

No	Program	Kondisi Kinerja Tahun 2020	Realisasi Kinerja Tahun 2021	Keterangan
		Rp dan %	Rp dan %	
1.	Pekerjaan Umum			
a.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	(93,4%)	(92%)	Turun 1,4%
b.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	(90,75%)	(99%)	Naik 8,25%
c.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur			Turun 2,4%
d.	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	(87,4%)	(85%)	Naik 6,1%
e.	Peningkatan Promosi Pembangunan Daerah	(93,9%)	(100%)	Turun 10,4%
f.	Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	(90,4%)	(80%)	Naik 11,1%
g.	Program Peningkatan	(86,9%)	(98%)	

Peran Serta Kesetaraan Jender Dalam Pembangunan			Turun 2,9%
h. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH	(80,9%)	(78%)	Turun 12,8%
	(96,8%)	(84%)	

Sumber : Kantor Camat Rambah Hilir, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dari pengukuran kinerja kegiatan pegawai Kantor Camat Rambah Hilir terlihat bahwa banyak program kerja yang pencapaian relaisainya menurun dari tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan terjadinya permasalahan stress kerja pegawai di Kantor Camat Rambah Hilir. Dapat dilihat untuk program Pelayanan Administrasi Perkantoran, kondisi kerja pada tahun 2020 adalah 93,4%, namun ditahun 2021 terjadi penurunan kondisi kerja sebesar 1%. Pada Program Peningkatan Disiplin Aparatur, kondisi kerja pada tahun 2020 adalah 87,4%, namun ditahun 2021 terjadi penurunan kondisi kerja sebesar 2,4%. Pada Peningkatan Promosi Pembangunan Daerah, kondisi kerja pada tahun 2020 adalah 90,4%, namun ditahun 2021 terjadi penurunan kondisi kerja sebesar 10,4%. Pada Program Peningkatan Peran Serta Kesetaraan Jender Dalam Pembangunan, kondisi kerja pada tahun 2020 adalah 80,9%, namun ditahun 2021 terjadi penurunan kondisi kerja sebesar 2,9%. Pada Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH, kondisi

kerja pada tahun 2020 adalah 96,8%, namun ditahun 2021 terjadi penurunan kondisi kerja sebesar 12,8%.

Beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan saat ini telah penulis review yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Mapping Hasil Penelitian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja		
Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatria 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang	Positif
Natasya Supit 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon	Positif
Lestari dan Harmon (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Positif
Wulan (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Positif

(Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)

Sitanggang (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. AIR jernih pekanbaru riau	Positif
-------------------	---	---------

Sumber: Jurnal Online

Berdasarkan hasil mapping beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif signifikan. Artinya ketika tercipta lingkungan kerja yang baik, nyaman bagi pegawai, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1.4
Mapping Hasil Penelitian Stres Kerja Terhadap Kinerja

Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Nurjannah (2021)	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor Cabang Medan	Positif
Annisa (2021)	Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Chaya Interfreight Cargo Jakarta)	Positif
Amelia (2021)	Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Santika Premiere ICE-BSD	Negatif

	City	
Wulan (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)	Negatif
Fadli (2018)	Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Di Kota Bengkulu	Negatif

Sumber: Jurnal Online

Berdasarkan hasil mapping beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa stres kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan. Artinya ketika pegawai mengalami stress kerja berupa kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi pegawai, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Tabel 1.5
Mapping Hasil Penelitian *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja
Nama Peneliti, Tahun Judul Penelitian Hasil penelitian

Herminingsih 2015	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> Dan <i>Learning Organization</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemensetneg Ri	Positif
Nawantoro dan Iklbal (2021)	Pengaruh beban kerja dan <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Indonesia Dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Postif
Silaban	Pengaruh motivasi, emotional quotient dan <i>adversity quotient</i>	Postif

(2022)	terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan informal di wilayah Bogor	
Maharani (2021)	Pengaruh <i>adversity quotient</i> dan quality of work life terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Makmur	Positif
Salim (2020)	Pengaruh <i>adversity quotient</i> dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Askes (Persero) Palu	Positif

Sumber: Jurnal Online

Berdasarkan hasil mapping beberapa penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa *adversity quotient* terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif signifikan. Artinya ketika pegawai *adversity quotient* yang baik sehingga mampu menghadapi tantangan dan kesulitan dalam bekerja, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan yang diperoleh dari variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambah Hilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir?

3. Apakah *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi SI Manajemen di Universitas Pasir Pengaraian. Selain itu, menambah wawasan dan pengetahuan penulis

tentang pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir.

2. Manfaat teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan *adversity quotient* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir.

3. Manfaat bagi instansi

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Camat Rambah Hilir dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan, maka disusunlah sistematika penulisan.

Adapun sistematika penulisan skripsi penelitian dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama penulisan proposal penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sifat sistematika dari penulisan tersebut.

BAB II : LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Bab ini memuat landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual yang mencakup berbagai variabel yang digunakan dalam penelitian dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, sehingga jelas bagaimana dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan prestasi kerjanya, apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas.

Pusparani (2021) mengemukakan definisi mengenai lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta semua pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Setiawan (2018) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana pegawai bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai atau bahkan menurunkan. Ketika pegawai bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Pusparani (2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pusparani (2021) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yakni bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau- bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Pusparani (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpin sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, antara lain :

a. Pewarnaan

Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

b. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

c. Penerangan

Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian. Untuk menghemat biaya maka dalam usaha untuk melakukan penerangan hendaknya dilakukan dengan sinar matahari.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

e. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan kesalahan.

Menurut Dachi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut yaitu:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah akibat dari segala sikap, tindakan, dan situasi di lingkungan kerja yang menjadi beban seseorang. Cara seseorang menyesuaikan diri juga menjadi konsekuensi atas timbulnya stress kerja. Menurut Festinahati Buulolo (2021) menyatakan bahwa stress kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau secara berlebihan kepadanya. (Pitri, Ip, and Sukabumi 2020) menyatakan stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu di hadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja

Menurut Festinahati Buulolo (2021) ada lima faktor penyebab terjadinya stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyak tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu:

- a. Konflik peran ontersender, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadap yang tidak sesuai
- b. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan didua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan yang berada pada

posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternative.

5. Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan menimbulkan stress kerja pada karyawan.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Stress jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan sebagainya. Persaingan yang ketat bias membuat orang mengalami stress, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

Menurut Wicaksono and Soekotjo (2021) mengemukakan indikator-indikator stress kerja antara lain yaitu:

1. Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut, konflik jika tidak segera diatasi akan berakibat yang buruk

2. Perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan pada pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja.

3. Beban kerja yang dirasa terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuan dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu di perhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sesuai

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. Pemberian waktu kerja yang berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan kepada pekerja.

Menurut Munandar (2017), indikator yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu

1. Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki serta tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

2. Beban Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- a. Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- b. Kesamaran tentang tanggung jawab.
- c. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- c. Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keterlaksanaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

2.1.3 *Adversity Quotient*

Stoltz (Rosita, 2019) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. *Adversity quotient* dapat mengungkap seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Dengan kemampuan ini kita dapat melihat seperti apakah kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan hal ini juga dapat

memberikan kita pengetahuan yang lebih terkait dengan mengapa ada orang yang tangguh dalam menghadapi masalah yang sama dan kenapa ada yang tidak. Sesuai dengan pendapat Febrianti (2018) mengemukakan bahwa rasa ketidakberdayaan (*adversity quotient* rendah) yang dimiliki seseorang telah mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energy, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil risiko, kreativitas, kesehatan, vitalitas, keuletan, dan ketekunan.

2.1.3.1 Indikator *Adversity Quotient*

Stoltz (Rosita, 2019) menyatakan bahwa aspek-aspek dari *adversity quotient* (AQ) mencakup beberapa komponen yang kemudian disingkat menjadi CO2RE, antara lain:

1. *Control* (kendali)

Control atau kendali berkaitan dengan seberapa besar individu merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya. Kendali diri ini akan berdampak pada respon yang dilakukan individu bersangkutan, untuk tetap berusaha keras mewujudkan keinginannya walau sesulit apapun keadaannya. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan. Sebaliknya, semakin rendah kendali mengakibatkan seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

2. *Origin and Ownership* (asal-usul dan pengakuan)

O2 merupakan gabungan antara *Origin and Ownership*. *Origin* menjelaskan mengenai bagaimana individu memandang sumber masalah yang ada. Apakah ia cenderung memandang masalah yang terjadi

bersumber dari dirinya sendiri atau faktor-faktor lain di luar dirinya. Rasa bersalah yang tepat akan menggugah seseorang untuk bertindak sedangkan rasa bersalah yang terlampau besar akan menciptakan keterpurukan. *Ownership* mengungkap sejauh mana seseorang mengakui kesalahan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan tersebut.

3. *Reach* (jangkauan)

Aspek *Reach* menjelaskan sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan individu. Respon-respon *adversity quotient* yang rendah dapat membuat kesulitan menyebar luas ke segi-segi lain dalam kehidupan seseorang. Membatasi jangkauan kesulitan akan memungkinkan seseorang untuk berfikir jernih dalam mengambil tindakan. Manakala, membiarkan jangkauan kesulitan memasuki satu atau lebih wilayah kehidupan, akan membuat seseorang kehilangan kekuatannya untuk terus bertahan dalam kondisi penuh tekanan. Dengan kata lain, jika satu masalah dibiarkan untuk mempengaruhi aspek kehidupan yang lain atau aktivitas dalam keseharian, maka masalah tersebut akan merambat menjadi masalah yang baru sehingga satu masalah akan menjadi dua masalah dan begitu seterusnya.

4. *Endurance* (daya tahan)

Endurance adalah aspek yang menjelaskan mengenai kemampuan individu dalam mempersepsikan kesulitan, dan kekuatan dalam menghadapi kesulitan tersebut dengan menciptakan ide solusi dalam

mengatasi masalah sehingga ketegaran hati dan keberanian dalam menyelesaikan masalah dapat terwujud. Individu yang mempunyai *adversity quotient* yang rendah mempunyai kemungkinan yang besar untuk menganggap kesulitan dan penyebabnya akan berlangsung lama, hal ini akan berakibat pada kepesimisan individu dan ketidakberdayaan.

Dalam mendukung teorinya, Stoltz mengibaratkannya dalam sebuah pohon kesuksesan. Apakah kekuatan yang dimiliki pohon itu sehingga bisa tumbuh terus ditengah keadaan yang sulit? Manusia pun demikian, diberkahi berbagai macam unsur penting untuk mencapai kesuksesan, namun seseorang yang memiliki AQ relative rendah, cenderung tidak dapat bertahan dalam kesulitan dan potensinya juga tetap akan kerdil. Sebaliknya, orang dengan AQ cukup tinggi akan berkembang pesat seperti pohon. Model pohon kesuksesan memperjelas peran penting AQ dalam mengeluarkan semua aspek potensi diri.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, dimana kesediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan di mana hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Heruwanto et al. 2020). Menurut Festinahati Buulolo (2021) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Heruwanto, Wahyuningsih, and Nurpatricia (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir. Kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Festinahati Buulolo (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab

Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atas kepada pihak yang berada dibawahnya.

2. Hubungan positif yang kuat

Kesalahpahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam organisasi oleh sebab itu menjaga hubungan positif yang kuat perlu terus digalakkan dengan terjadinya komunikasi yang baik pada semua bagian di dalam organisasi.

3. Penguasaan materi kerja

Sebab adanya penguasaan materi kerja, individu bisa mengendalikan diri dalam pekerjaannya. Dan keduanya bisa bersinergi untuk memberikan hasil maksimal.

4. Harapan

Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja, maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya tersebut.

5. Kesempatan untuk berubah

Individu juga menginginkan berbagai kesempatan untuk bertumbuh dalam organisasi. Kesempatan-kesempatan tersebut adalah pengembangan karir dan promosi jabatan.

6. Kecintaan pada kerja

Individu tidak akan berpaling kemana-mana. Mereka tetap bertahan untuk mengabdikan, apapun keadaan yang dialami organisasi (dengan prestasi mengkilap atau meredup sekalipun).

7. Lingkungan kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan di mana individu mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi di dalam organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi. Selanjutnya menurut Festinahati Buulolo (2021) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu
4. Kerjasama antara pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Simamora (2018) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

1. Loyalitas. Adalah setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi atau kinerja yang mereka miliki.
2. Kepemimpinan. Adalah leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan

perusahaan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

3. Kerjasama. Adalah Pihak perusahaan perlu membina dan mennamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sakma dalam lingkungan perusahaan.
4. Prakarsa. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan
5. Tanggungjawab. Tanggung jawab ahrus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi tau pada level yang rendah.
6. Pencapaian target. Dalam pencapain target biasanya perusahaan memiliki startegi-strategi tertentu dan masing-masing.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Herminingsih 2015	Pengaruh <i>Adversity Quotient Dan Learning Organization</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pusklat Kemensetneg Ri	Analisis regresi linier berganda	<i>Adversity quotient</i> dan <i>Learning organization</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Pusklat Kemensetneg.

Berlanjut ke hal 32...

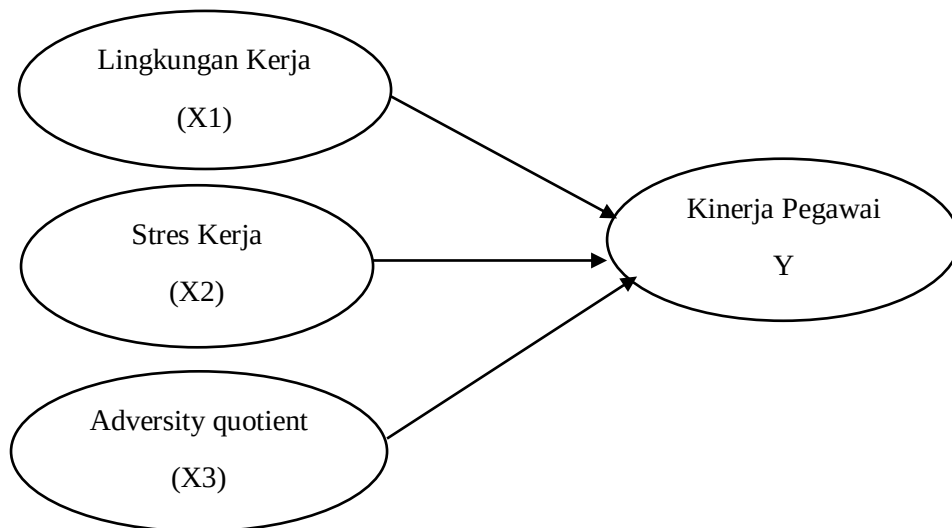
...Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan, Ergo Nurpatricia 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari.
3	Natasya Supit 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon

Sumber: Hasil olahan peneliti(2022)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir penelitian akan memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya Riduwan (2017). Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti menyusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir
- H2 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir
- H3 : Diduga *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rambah Hilir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tempat penelitian dan pengambilan data dilakukan di Kantor Camat Rambah Hilir Jalan Jendral Sudirman Kecamatan Rambah Hilir.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Camat Rambah Hilir, yaitu sebanyak 27 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Penelitian ini menggunakan sampel sensus. Menurut Sugiyono (2019) Sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Heruwanto, Wahyuningsih, and Nurpatricia (2020) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Rambah Hilir yang berjumlah 27 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ada dua yaitu kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2019):

1. Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat yang diperoleh berupa informasi penelitian melalui kegiatan wawancara dengan responden penelitian terpilih.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh

peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data Primer dari penelitian ini yaitu responden yang memberikan tanggapan dalam kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengelolaan data dengan cara menggunakan metode:

3.4.1 Metode Observasi

Metode observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang menimbulkan hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam situasi ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

3.4.2 Metode Kuesioner

Merupakan teknik pengambilan data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner dan memberikan arahan pada responden apa bila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi responden untuk mengisi jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar.

3.4.3 Wawancara

Wawancara adalah metode data dengan menggunakan Tanya jawab kepada responden. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul.

3.5 Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemuadian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jenis Pengukuran
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	a. Pewarnaan b. Kebersihan c. Penerangan d. Pertukaran Udara e. Musik . f. Kebisingan Nitisemito (2017)	<i>Ordinal</i>
Stres Kerja (X ₂)	<i>Sumber :Setiawan (2018)</i> Stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang individu di hadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. <i>Sumber :Pitri, Ip, and Sukabumi (2020)</i>	1. Konflik peran (<i>role conflict</i>) 2. Beban kerja 3. Pengembangan karir 4. Hubungan dalam pekerjaan 5. Struktur dan iklim organisasi Munandar (2017)	<i>Ordinal</i>
Adversity Quotient (X ₃)	<i>adversity quotient</i> sebagai kecerdasan menghadapi rintangan atau kesulitan. <i>Sumber : Stoltz (Rosita, 2019)</i>	1. <i>Control</i> (kendali) 2. <i>Origin and Ownership</i> (asalusul dan pengakuan) 3. <i>Reach</i> (jangkauan) 4. <i>Endurance</i> (daya tahan) <i>Sumber : Stolz (Rosita, 2019)</i>	<i>Ordinal</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	1. Loyalitas 2. Kepemimpinan 3. Kerjasama 4. Prakarsa	<i>Ordinal</i>

jawab yang diberikan 5. Tanggung jawab
kepadanya. 6. Pencapaian target

Sumber :Heruwanto et al. Simamora (2018)
(2020)

Sumber : Data Diolah (2022)

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati ataupun yang akan diteliti.

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019) skala pengukuran ialah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019) skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pertanyaan atau pernyataan yang telah direncanakan. Responden dilanjutkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (v) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda (Suhendra, Asworowati dan Ismawati 2020). Berikut tabel skor alternative yang digunakan :

Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
--------------------	------

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana dapat disimpulkan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Tujuan dari analisis deskriptif adalah dapat memberikan gambaran mengenai data yang tersaji agar dapat memudahkan bagi semua orang untuk membacanya. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata Skor Jawaban Responden

N = Nilai Skor Jawaban Maksimum

Pada umumnya terdapat 5 tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
-----------	----------

86 – 100	Sangat Baik
71 - 85,99	Baik
56 – 70,99	Cukup Baik
46 – 55,99	Kurang Baik
0 - 45,99	TidakBaik

Sumber : Sugiyono (2019)

3.7.2 Analisis Persamaan Struktural

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah teknikanalisis statistik yang digunakan untuk menyelesaikan pola hubungan analisis jalur antara variabel laten dengan indikatornya, variable laten dan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis menggunakan SEM dapat dilakukan tiga analisis sekaligus, yaitu analisis faktor, model struktural dan analisis jalur.

Alat analisa yang penulis digunakan dalam metode ini adalah *software Partial Least Square*(Smart PLS) adalah sebuah alat analisa yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model. (Ghozali & Latan, 2019)

3.7.2.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan

discriminant. Uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2019).

a. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2019).

b. Discriminant Validity

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali, 2019). Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

c. Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2019).

3.7.2.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory* dilakukan dengan *R-Square*. Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

3.7.2.3 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis antar konstruk yaitu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan konstruk endogen terhadap konstruk endogen dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser (Ghozali, 2019). Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode

resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan smart PLS. Dalam full model SEM dengan PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut, Sugiyono (2019):

- a. Membuat rumusan hipotesis, yaitu:
 - $H_0 = 0$, Artinya variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel dependen.
 - $H_a \neq 0$, Artinya variabel bebas berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Menentukan kriteria dan membuat kesimpulan berdasarkan ketentuan yang sudah ada, yaitu:
 - a) Jika taraf signifikan $< 0,05$ H_0 diterima
 - b) Jika taraf signifikan $> 0,05$ H_0 ditolak